

Certificat d'Aptitude aux Fonctions d'Encadrement et de Responsable d'Unité d'Intervention Sociale (CAFERUIS)

ANNEXE N°2

PROJET PÉDAGOGIQUE

**PROJET PÉDAGOGIQUE ET MOYENS
PÉDAGOGIQUES POUR LA MISE EN OEUVRE DE
LA FORMATION**

Table des matières

I.	Projet pédagogique propre à la préparation du diplôme	1
I. 1	Contexte réglementaire	1
I. 1-1	Référentiel professionnel des encadrants et responsables d'unité d'intervention sociale	1
I. 1-2	Textes de références principaux	1
I. 1-3	Organisation de la formation : selon allègement ou non	2
I. 2	Enjeux et finalités de la formation CAFERUIS	2
I. 2-1	Les enjeux de la professionnalité des responsables d'unité d'intervention sociale	2
I. 2-2	Les enjeux de la formation des responsables d'unité d'intervention sociale	3
I. 2-3	Finalités	4
I. 3	Le projet pédagogique de formation	5
I. 3-1	Généralités et éléments fondamentaux	5
I. 3-2	Projet pédagogique, et référentiels d'Activité et de formation	6
I. 3-3	Projet pédagogique et réalité professionnelle	7
I. 3-4	Ouverture et projet pédagogique	7
I. 3-5	Objectifs de la formation	8
II.	Moyens pédagogiques pour la mise en œuvre de cette formation	9
II. 1	Les modalités de mise en œuvre du projet pédagogique	9
II. 1-1	Organisation pédagogique de la formation	9
II. 1-2	Individualisation	9
II. 1-3	Co-construction du parcours de formation	9
II. 1-4	Les ressources humaines du projet pédagogique	10
II. 1-5	Organisation du stage « hors terrain employeur »	10
II. 1-6	Modalités d'évaluation de la formation	11
III.	Moyens mis à disposition des élèves et étudiants pour prendre connaissance du projet avant leur inscription en formation	12
III. 1	Site Internet	12
III. 2	Communication externe	13

I. PROJET PEDAGOGIQUE PROPRE A LA PREPARATION DU DIPLOME

I. 1 Contexte réglementaire

I. 1-1 Référentiel professionnel des encadrants et responsables d'unité d'intervention sociale¹

« 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 visés par l'article L. 312-1 du code de l'action sociale et des familles.

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.

Dans leurs fonctions, ils disposent d'autonomie, d'initiative, et de responsabilités dont le degré varie selon leur position hiérarchique dans la structure et le niveau de délégation.

Leurs fonctions et leur positionnement nécessitent qu'ils développent des compétences spécifiques relatives à l'encadrement susceptibles d'être mises en œuvre dans l'ensemble des secteurs de l'action sociale et médicosociale. »

I. 1-2 Textes de références principaux

- **Décret n° 2004-289 du 25 mars 2004** portant création du certificat d'aptitude aux fonctions d'encadrement et de responsable d'unité d'intervention sociale
- **Arrêté du 8 juin 2004** relatif au certificat d'aptitude aux fonctions d'encadrement et de responsable d'unité d'intervention sociale.
- **Arrêté du 4 octobre 2016** modifiant l'arrêté du 8 juin 2004 relatif au certificat d'aptitude aux fonctions d'encadrement et de responsable d'unité d'intervention sociale.

¹ Arrêté du 8 juin 2004, Annexe 1.

I. 1-3 Organisation de la formation : selon allègement ou non

- Entre 330 et 400 heures de formation.
- Entre 6 et 12 semaines minimum de stage.
- Des regroupements de 3 ou 4 jours, de novembre à juin de l'année « n+2 ».
- Septembre et novembre de l'année «n+2 » : deux journées de préparation à la soutenance de l'épreuve finale du mémoire.

I. 2 Enjeux et finalités de la formation CAFERUIS

I.2-1 Les enjeux de la professionnalité des responsables d'unité d'intervention sociale

Etre responsable d'unité d'intervention sociale dans le secteur social et médico-social est une situation spécifique mais dont les contours restent, en même temps mal définis :

- Singulière, en tant que secteur d'activité très réglementé, agissant dans une mission de service public ; travail prescrit au regard des politiques publiques
- Aux contours mal définis compte tenu des nombreux statuts de responsable d'unité d'intervention sociale et de la diversité des fonctions d'encadrement qui s'exercent.

Ce secteur professionnel se situe aussi bien dans la sphère publique que dans la sphère privée. Aujourd'hui, être responsable d'unité d'intervention sociale signifie appartenir à une catégorie socio-professionnelle : cette situation est difficile à tenir et reste soumise à de nombreuses tensions.

C'est participer à la vie de l'entreprise et contribuer à son bon fonctionnement, à son expansion, à son développement, à sa réussite dans le contexte socio-économique et politique.

C'est aussi prendre conscience de l'importance de la fonction d'encadrement dans toutes ses dimensions et ses exigences, notamment dans la garantie de qualité du service rendu auprès de l'utilisateur.

L'accent doit être mis à la fois sur l'acteur social et la personne :

- Acteur dans l'organisation de travail, agissant et subissant le jeu des stratégies, des changements et des contraintes, des relations de pouvoir et des réseaux interpersonnels ;
- Personne prise entre son désir et ses besoins, construisant son identité professionnelle, agissant et subissant les processus psycho-affectifs conscients et inconscients.

Par ailleurs, si le secteur social et médico-social a besoin pour fonctionner de l'autorisation à partir de la délivrance des agréments par les organismes officiels compétents, du financement de l'Etat et / ou des collectivités territoriales, des capacités juridiques des associations, il pose l'exigence d'une qualité de service dans la conduite des relations avec les usagers.

Penser l'organisation et la faire vivre pour le bénéfice de ceux qui y sont accueillis constitue un enjeu majeur pour les responsables d'unité d'intervention sociale.

Cet encadrement indispensable se traduit de différentes manières :

- Il couvre de multiples champs spécifiques mais complémentaires les uns des autres ;
- Il requiert de nombreuses aptitudes et compétences humaines et techniques issues d'approches sujettes à des évolutions favorisant le développement des méthodes de réflexion et d'action, et garantissant l'évolution continue de la qualité.

Ainsi, le responsable d'unité d'intervention sociale doit mobiliser à la fois des compétences généralistes et spécialistes. Les responsables d'unité d'intervention sociale sont identifiés par leur rythme soutenu et la grande fragmentation de leurs tâches, leur brièveté parfois et leur diversité ; ils gèrent et agissent en même temps : les processus formels d'explicitation de leur professionnalisme ne sont pas toujours privilégiés.

En résumé, nous pouvons dire que le responsable d'unité d'intervention sociale est souvent repéré par son action, sa communication verbale, sa capacité à se trouver à l'interface de réseaux de communication et de régulation ; il est porté par une articulation entre droits et devoirs, intégrant, ainsi, la dimension de l'intérêt général et dépassant l'intérêt particulier.

I. 2-2 Les enjeux de la formation des responsables d'unité d'intervention sociale

La formation des responsables d'unité d'intervention sociale de l'intervention sociale et médico-sociale doit permettre d'apporter une réponse à la question de la construction de la professionnalité.

La construction d'une posture identitaire de « responsable d'unité d'intervention sociale » nous semble constituer le point nodal d'une formation aux fonctions d'encadrement.

D'une part, de nombreuses difficultés naissent de cette ambiguïté de posture entre position professionnelle d'origine et accès à un poste de cadre. Le fait d'être en position d' « intermédiaire » ne fait qu'augmenter la complexité de la posture professionnelle qui mérite d'être travaillée et conscientisée par les acteurs.

D'autre part, travailler la question de la posture est stratégique : en interrogeant les pratiques des responsables d'unité d'intervention sociale, la formation professionnelle rappelle que le sens se construit, se déconstruit et se reconstruit par l'action, créant ainsi l'espace même de l'intégration de l'éthique et du management.

Cette dimension doit être traitée transversalement et orienter les modes d'approche des différents contenus des Unités de Formation. Elle peut aussi se traiter dans le cadre d'analyse d'activité et de pratiques afin que chacun compare son expérience et en tire des pistes de réflexion.

La conduite de projet d'intervention sociale et le management des équipes constituent le « cœur du métier » de la fonction de responsable d'unité d'intervention sociale : ce dernier a pour mission de mettre en œuvre les orientations du projet d'établissement ou de service et de veiller à sa mise en œuvre, particulièrement en ce qui concerne la qualité des prestations servies aux personnes accompagnées.

Articulées aux différents contenus de formation, les analyses de situations de travail, les études de cas, en lien direct avec les pratiques, les plus proches de la contextualisation des acteurs, doivent permettre l'apprentissage et la transférabilité des apprentissages en situation réelle de travail. Il est également nécessaire d'offrir le recul réflexif nécessaire pour favoriser le passage du « faire » à l'« agir » et du « parler » au « dire » et à l'« explicitation » dans la pratique professionnelle du responsable d'unité d'intervention sociale.

Ainsi, la formation repose sur la mise en tension de trois dimensions :

- La posture ou le positionnement professionnel : définition de la fonction, quelle place et quelle façon de l'habiter ;
- La structure ou le rôle organisationnel où se jouent les rôles, les relations professionnelles et les parcours des personnes accompagnées ;
- La culture professionnelle : les savoirs théoriques et les savoirs d'action détenus et partagés au sein de l'équipe des cadres garantissant la pérennité et la qualité de service.

Ces différents enjeux sont le cadre de référence sur lesquels l'IRTESS de Dijon s'est appuyé pour construire le projet pédagogique de la formation et de la certification CAFERUIS.

I. 2-3 Finalités

A l'interface entre la direction et les équipes, le cadre de proximité est un maillon essentiel dans la mise en œuvre des réponses aux besoins des usagers. La spécificité de sa fonction consiste à concilier la nécessité de gérer une organisation, un budget, des équipements avec celle, toute aussi nécessaire, d'encadrer une équipe de professionnels qui travaillent avec des êtres humains le plus souvent fragiles et en souffrance.

Il est également amené à participer à la réflexion collective au cours de l'élaboration du projet d'établissement, à contribuer à une auto-évaluation des pratiques professionnelles et de l'organisation institutionnelle, à coordonner des projets personnalisés en faveur des usagers et à s'en porter garant.

Valoriser cette singularité représente un enjeu fort de la formation que nous proposons. Elle vise à permettre au cadre de proximité (directeur de petite structure, directeur adjoint, chef de service, coordonnateur, chef de projet, cadre territorial) de faire face à la complexité des situations dont il a la responsabilité.

Cela suppose, outre les savoirs et savoir-faire indispensables au développement de compétences fondamentales, d'acquérir des capacités à décider et à agir, à s'adapter à des conditions d'exercice variant avec les missions, à pouvoir anticiper les grands changements de la question sociale, à se référer à des principes éthiques et déontologiques toujours à ré-interroger. Cela nécessite donc de savoir s'informer des différentes évolutions de son champ professionnel.

Il convient donc, à travers la formation préparatoire au CAFERUIS, de construire un métier tout en prenant en compte les différences constitutives des contextes d'intervention de chacun (Etat, Collectivités Territoriales, Associations, secteur privé).

Un autre enjeu tient à l'origine professionnelle des responsables d'unité d'intervention sociale. Devenir cadre implique un changement radical de posture professionnelle. Ce changement ne va pas de soi et la formation est appelée à contribuer à la construction de ce nouveau métier ainsi qu'à étayer les compétences requises par les exigences de la fonction. Les contours de celle-ci évoluent en permanence, se diversifient et se complexifient, à l'instar des mutations de l'environnement. Tous ces éléments, conjugués à une difficulté de recrutement, requièrent une réflexion sur ce qu'est ce métier de cadre « intermédiaire », ainsi que la mise en lumière de ses différentes composantes, afin de développer des compétences transversales et transférables et de permettre une mobilité professionnelle, jusque-là, restreinte.

Un dernier enjeu, tient à la cohérence globale de l'architecture des formations supérieures auxquelles l'IRTESS prépare. Les besoins objectifs de formation liés au renouvellement des personnels d'encadrement conjugués à une forte aspiration des salariés à construire un parcours de formation qui tienne compte des acquis de leurs expériences antérieures nous encourage à envisager les articulations possibles entre les formations elles-mêmes afin de pouvoir proposer le cas échéant des équivalences.

I. 3 Le projet pédagogique de formation

I. 3-1 Généralités et éléments fondamentaux

Comme toute formation professionnelle, celle liée au CAFERUIS a pour orientation principale et fondamentale de développer et/ou renforcer la position d'acteur des stagiaires. Cela oriente donc le projet de formation dans des dimensions bien précises :

- **Le référentiel d'activité** : ce qui est formellement attendu d'un responsable d'unité d'intervention sociale dans des structures ou services de l'Action Sociale ou Médico-Sociale.
- **La réalité de terrain** : ce qui relève de la réalité professionnelle de chacun, singulière, en lien avec la « nature » d'emploi des responsables d'unité d'intervention sociale très variable.
- **L'ouverture** : la nécessité de chacun de référencer sa position d'acteur en référence à d'autres pratiques, d'autres contextes, d'autres expériences.

I. 3-2 Projet pédagogique, et référentiels d'Activité et de formation

Le projet pédagogique, et notamment l'élaboration des contenus, dans les 4 « Unités de formation », est cohérent avec les 6 « domaines de compétence », découlant eux-mêmes de « fonctions », et qui sont formalisés dans les textes réglementaires. A savoir :

- **6 « fonctions » :**
 - Le pilotage de l'action
 - Encadrement d'équipes et de professionnels, gestion des ressources humaines.
 - Gestion administrative et budgétaire d'une unité d'intervention
 - Communication interne
 - Participation au projet de la structure.
 - Partenariat d'action et travail en réseau.

- **6 « domaines de compétence » :** (dont deux sont « transversaux »)
 - DC1 : Conception et conduite de projets d'unités ou de de service
 - DC2 : Expertise technique
 - DC3 : Management d'équipe.
 - DC4 : Organisation du travail, gestion administrative et budgétaire
 - DC5 (transversal) : Communication et gestion des partenariats.
 - DC6 (transversal) : Evaluation et développement de la qualité

- **4 « Unités de formation » :** construites à travers des « modules » bien identifiés :
 - UF1 : Conception et conduite de projet (90 heures) :
 - M1 : conception et conduite de projet.
 - M2 : Evaluation et développement de la qualité.
 - Professionnalisation et préparation à la certification.
 - UF2 : Expertise technique (150 heures).
 - M4 : Les fondements des politiques sociales.
 - M5 : Culture et pratique professionnelle du la fonction de responsable d'unité d'intervention sociale.
 - M6 : développer une analyse sectorielle
 - M7 : les besoins des publics.
 - UF3 : Management (100 heures) :
 - M8 : approche stratégique du management.
 - M9 : professionnalisation et préparation à la certification.
 - UF4 : Gestion Administrative et budgétaire (60 heures) :
 - M10 : gestion administrative.
 - M11 : Gestion budgétaire
 - M12 : Professionnalisation et préparation à la certification.

I. 3-3 Projet pédagogique et réalité professionnelle

Cette dimension s'exprime, dans le contexte de l'alternance avec le terrain professionnel et les terrains de stage, dans le projet de formation à travers les productions attendues :

- **Dans le cadre des épreuves de certifications :**
 - UF1 : production et soutenance d'un mémoire présentant les compétences à « piloter » un projet au sein de la structure (DRJSCS)
 - UF2 : production d'un « dossier technique » (IRTESS).
 - UF3 : « étude d'une situation » liée au management d'équipe (IRTESS).
 - UF4 : « étude de cas » (IRTESS).
- **Dans le cadre des travaux à caractère « formatif » :**
 - Projet(s) de stage(s).
 - Rapport de stage hors « employeur »
 - Etude de situation de management sur le terrain employeur ou de stage.
 - Entraînement à l'étude de cas UF4.
 - ... (liste non exhaustive et évoluant en fonction des attendus).

I. 3-4 Ouverture et projet pédagogique

Dimension principalement élaborée à travers :

- **Le stage « hors terrain employeur »** : 6 à 12 semaines, au cours du second semestre de formation pour les personnes bénéficiant d'allègement, du second et troisième semestre pour les autres. Les personnes en reconversion bénéficient d'un dispositif spécifique.
- **Les temps de formation** : les échanges, en promotion ou en sous-groupes, et les productions individuelles et collectives, apportent des regards diversifiés et favorable à l'« ouverture » recherchée.
- **La transversalité** : possibilité de « partage » avec d'autres promotions, notamment du « Pôle des formations à l'encadrement » (CAFDES, DEIS) sur l'exposé de travaux et de productions et les filières de formation de travailleurs sociaux (ES/ETS) à travers des exercices tels les entretiens d'embauche....
- **La participation à des journées d'étude** dans les temps de présence à l'IRTESS.

I. 3-5 Objectifs de la formation

La formation préparatoire au CAFERUIS doit tenir compte à la fois de l'hétérogénéité des profils des professionnels auxquels elle s'adresse (travailleurs sociaux « classiques », salariés ou bénévoles de secteurs « émergents », professionnels venus d'un autre secteur,...), de la diversité des environnements au sein desquels ils évoluent (établissement ou service, secteur privé, collectivité territoriale, ...) et de la complexité des missions qui leur sont confiées.

Pour ce faire, il lui faut à la fois assurer le développement de compétences génériques et prendre en compte les particularités propres à chaque secteur d'activité. Elle devrait ainsi permettre au salarié d'adapter et d'accroître les compétences dont il a besoin dans son contexte professionnel présent, mais également de pouvoir opérer la transférabilité de ses compétences au cours de son évolution de carrière.

En référence aux 4 unités de formations définies par l'arrêté du 8 juin 2004, la formation doit permettre aux cadres et futurs cadres intermédiaires de :

- maîtriser les outils de diagnostic, de conduite de projet et d'évaluation pour construire et mettre en œuvre un projet d'intervention adapté au public (UF1)
- comprendre l'évolution de la question sociale, les enjeux qu'elle sous-tend et de pouvoir ainsi inscrire l'action dans un cadre réglementaire et administratif maîtrisé (UF 2)
- s'appuyer sur des méthodes de management qui favorisent l'initiative individuelle au service d'un projet élaboré collectivement (UF 3)
- de mettre en œuvre les règles de gestion administrative et financière nécessaires à la bonne exécution de la mission (UF 4)

Bien qu'il soit nécessaire de les distinguer dans le cadre de l'architecture globale de la formation, pour que les participants prennent en compte le dispositif formatif prévu et ses articulations, il est évident que les 4 unités de formation sont en corrélation et en interaction constante.

Il s'agit, pour l'équipe pédagogique, de faire passer clairement l'idée que le management des hommes ne peut (ni ne doit) se réduire à la simple opérationnalisation de méthodes et de techniques directement utilisables et transférables (au risque de les réduire à une simple instrumentalisation ou pire à se cantonner dans un catalogue de « recettes »).

Ces quatre Unités de formation doivent permettre au cadre en formation de s'impliquer dans une démarche personnelle de progression relationnelle et ne pas se limiter à un apprentissage de techniques transférables. A cet égard, la durée de la formation est un réel atout car le temps entre les différents apports peut autoriser une « sédimentation » des notions propres à permettre aux cadres en formation d'étudier, expérimenter et évaluer les effets des techniques acquises en formation présentielle.

C'est la raison pour laquelle, les apports ne sont pas organisés sous forme de séminaire mais volontairement répartis sur toute la durée de la formation. Il nous semble en effet, qu'à long terme un enseignement en discontinu (une séquence par regroupement) laisse plus de traces qu'un séminaire même si, dans l'esprit des participants ce « coup de projecteur » parfois impressionne.

Cette méthode permet en outre aux formateurs d'échanger sur leurs pratiques en lien avec la progression des stagiaires et ainsi faire prendre conscience de la corrélation des apports comme de la multiplicité des points de vue sur les relations humaines. Cette organisation en « regards croisés » évite une formation ingérée sous forme de « tuyau d'orgues », pour l'orienter vers un système d'approches plurielles mobilisant des sciences complémentaires sur un sujet unique.

En conclusion, la formation au CAFERUIS vise explicitement à rendre le cadre plus opérationnel dans la mesure où la construction de compétences articule apports théoriques, maîtrise des outils de gestion, de management et réflexion sur le positionnement professionnel.

II. MOYENS PEDAGOGIQUES POUR LA MISE EN ŒUVRE DE CETTE FORMATION

II. 1 Les modalités de mise en œuvre du projet pédagogique

II. 1-1 Organisation pédagogique de la formation

- 1^{ère} année « centrée » sur l' « Expertise technique » (UF2).
- 2^{ème} année construite pour éviter la superposition des épreuves UF3 et UF4, avec l'élaboration du « mémoire » en « fil rouge »
- Une alternance entre cours pour toute la promotion et en sous-groupes.
- Des heures d' « accompagnement » en complément des interventions « classiques ».

II. 1-2 Individualisation

L'individualisation est au cœur des principes de l'IRTESS. Sur la formation CAFERUIS, elle se décline en particulier selon les modalités suivantes :

- Travail sur le projet de formation : procédure d'allègement, entretien de positionnement.
- Choix du stage hors employeur.
- Accompagnement personnalisé des différents travaux à caractère « formatif ».
- Accompagnement individualisé ou en sous-groupes des épreuves de certification.
- Accès à des séances de gestion du stress.

II. 1-3 Co-construction du parcours de formation

Cette dimension s'exprime principalement à travers les « choix » qui sont laissé au stagiaire :

- Association au choix des matières d'allègement UF2.
- Choix du terrain de stage.
- Choix des thématiques des dossiers de certification.
- Possibilité d'inscrire à la demande et ponctuellement des interventions en dehors du programme initial.

II. 1-4 Les ressources humaines du projet pédagogique

- Le responsable de formation : Vincent BUISSON
 - il met en œuvre le projet pédagogique.
 - Il planifie les regroupements en fonction d'une progression pédagogique .
 - Il choisit les intervenants extérieurs à la filière (formateurs « permanents » ou « missionnés »), et est garant de la cohérence de leur interventions avec le projet de formation.
 - Il assure les temps de régulation, afin d'adapter d'une part la formation aux besoins des stagiaires, et de garantir d'autre part son évolution en fonction de l'évaluation de ceux-ci.
- La secrétaire de filière : Marie CORREIA
 - Assure le suivi administratif des dossiers des stagiaires
 - Transmets les éléments liés à l'organisation de la formation : plannings, attestations de présence...
- La documentaliste : Tina SELLENET
 - Accueille les stagiaires au centre de documentation de l'IRTESS.
 - Accompagne les stagiaires dans leurs recherches.
- Les formateurs : intégrés selon leur compétence spécifiques et les besoins inhérents au projet de formation : formateurs permanents IRTESS, universitaires, professionnels...
- Les membres de la CTP : dont les « délégués » de promotion, qui ont dans cette instance un espace d'expression contributif à l'évolution du dispositif de formation.
- Les professionnels : des terrains employeurs ou de stage.

II. 1-5 Organisation du stage « hors terrain employeur »

Le stage hors terrain employeur se déroule de manière idéale, sur la période allant du second au troisième semestre de formation. Sa durée est, selon droit à allègement, de 6 ou 12 semaines, sauf personne en reconversion, qui peuvent à leur demande effectuer un stage plus long. La formalisation du stage résulte des étapes suivantes :

- Choix du terrain support à l'élaboration du dossier « expertise technique » : stage au second semestre s'il est le lieu de l'expertise, au troisième s'il ne l'est pas.
- Proposition par le stagiaire du lieu de stage, formalisé par un écrit, « projet de stage », et validé par le responsable de formation.
- Agrément par l'IRTESS (via le Responsable de formation) du terrain proposé, à l'aide du support « reconnaissance site qualifiant » renseigné par le responsable de la structure, sur la base du projet de stage.
- Elaboration de la convention de stage par l'IRTESS, signée par le stagiaire, l'employeur (sauf personnes en reconversion), le terrain de stage, et la Direction de l'IRTESS.

Tout courrier doit être adressé à la direction de l'institut

Standard : Tél. 03 80 72 64 50 - Fax 03 80 36 45 38

SIRET 410 475 081 00015 - Organisme enregistré sous le numéro : 26 21 03469 21

Cet enregistrement ne vaut pas agrément de l'État

Objectif : au-delà des éléments de découverte habituels et inhérents à toute situation de ce type, le stage est centré sur **la question du management**. Une préparation spécifique dans ce sens est donc prévue en tout début de formation, et les éléments de restitution dans ce domaine doivent prendre une place toute particulière dans « rapport de stage ».

Par ailleurs, l'évaluation produite par le terrain de stage est intégrée au livret de formation, et éventuellement utilisée lors du jury final d'attribution du diplôme.

Une visite de stage est organisée dans la mesure du possible pour les stagiaires non-cadres.

II. 1-6 Modalités d'évaluation de la formation

Dans l'objectif de l'amélioration permanente de la formation, plusieurs instances sont associées à la formation CAFERUIS pour en produire régulièrement une évaluation :

- **la Commission Technique et Pédagogique (CTP)** : instance mise en œuvre annuellement par l'IRTESS, et qui réunit tous les acteurs susceptibles de participer à l'évaluation et au développement du dispositif. Sont appelés à participer : les stagiaires et anciens stagiaires de la formation, des représentants de l'autorité de contrôle, des professionnels et décideurs de l'Action Sociale, des formateurs permanents et occasionnels, la Direction de l'IRTESS.
- **les conseils étudiants** : instance centrée sur la dimension « organisationnelle » et « matérielle » de la formation.
- **les évaluations en cours et en fin de formation** : à partir de questionnaires établis par le responsable de la formation, une évaluation est effectuée et discutée avec chaque promotion, notamment sur les points fondamentaux suivants :
 - la correspondance entre les interventions les objectifs de formation
 - la dimension « professionnalisante » de la formation.
 - la qualité des interventions et des modalités pédagogiques.
 - la qualité de la préparation aux épreuves de certification
- **les échanges informels avec les professionnels** dans différentes instances, et les visites de stage.
 - les réunions de travail avec les formateurs intervenant sur la formation : ces temps d'échange prévus pour coordonner les actions sur les modules de formation permettent d'en évaluer la pertinence et les marges de progressions d'un exercice à l'autre.
- en complément l'IRTESS procède, telle que prévue par la réglementation, à une évaluation systématisée en toute fin de formation puis après trois mois.

III. MOYENS MIS A DISPOSITION DES ELEVES ET ETUDIANTS POUR PRENDRE CONNAISSANCE DU PROJET AVANT LEUR INSCRIPTION EN FORMATION

L'IRTESS propose plusieurs modalités et différents supports à toute personne désirant disposer d'informations à propos de l'offre de formation :

- les objectifs des métiers préparés, les publics pris en considération, les principaux débouchés ;
- les objectifs de chacune des formations (domaines de compétences) et les modalités de la formation (durée, modalités de l'alternance...) ;
- le diplôme obtenu (niveau à la sortie de la formation) ;
- les modalités d'entrée (niveau d'entrée, conditions d'accès) et de sélection à l'entrée ;
- les voies d'accès à la certification (poursuite d'étude, apprentissage, cours d'emploi, VAE) ;
- les tarifs, les financements possibles.

III. 1 Site Internet

L'IRTESS dispose d'un site internet par lequel les informations actualisées, en lien avec les formations dispensées, les préparations, complétées par des liens et des documents téléchargeables disponibles en ligne

Avant leur inscription aux épreuves d'admission, l'établissement de formation porte à la connaissance des candidats le nombre de places disponibles, ainsi que le nombre de celles ouvertes en formation initiale (nombre de places financées par le conseil régional) et met à la disposition du candidat le projet pédagogique et le règlement d'admission, le formulaire de préinscription, les dates des épreuves. Les personnes intéressées peuvent retrouver : l'objectif, le programme, la formation, le diplôme, l'admission et les tarifs.

- des permanences et/ou des réunions d'information collective sur les métiers, les formations et les conditions d'accès et sur les préparations aux concours ;
- un accueil téléphonique de premier niveau d'information (renseignements à partir des plaquettes de formation), puis de deuxième niveau auprès d'une assistante de formation ou d'un responsable de formation ;
- visibilité des parcours en admission post bac : depuis 2 ans, les formations ASS et ETS ont intégré la plateforme APB et désormais Parcoursup, nouvelle plateforme nationale d'admission en première année des formations de l'enseignement supérieur. Elle permet aux lycéens, apprentis ou étudiants en réorientation souhaitant entrer dans l'enseignement supérieur à la rentrée 2018, de se préinscrire, de déposer leurs vœux de poursuite d'études et de répondre aux propositions d'admission des établissements dispensant des formations de l'enseignement supérieur ;

- Annuellement, notre établissement organise, en partenariat avec l'université de Bourgogne, une journée « Portes ouvertes ». Cette journée co-animée par nos formateurs et étudiants ainsi que par des professionnels de secteur nous permettent de renseigner de manière exhaustive toute personne ayant un projet de formation dans l'action sociale (soit en moyenne près de 300 personnes par an). Parallèlement nous sommes également présents lors des salons d'étudiants ou directement dans les établissements d'enseignement secondaire.

III. 2 Communication externe

L'IRTESS met en œuvre plusieurs actions de communication externe, s'attachant à adapter sa communication auprès des différentes cibles visées

Action de communication	Modalité des actions de communication		Cibles
	Rencontre	Internet	
Organisation d'événements / Participation à des événements	Rencontres territoriales		Employeurs
	Forum Studyrama Dijon		Futurs candidats
	Salons		Futurs candidats
	Journée Portes Ouvertes Université/IRTESS		Futurs candidats
	Journées orientation organisées par les lycées		Futurs candidats
Actualisation de notre offre de formation		Site IRTESS	Tout public
		Site page jaune Formation	Tout public

		ONISEP	Tout public
		Portail Emfor (ESIA B-FC)	Tout public
		Info Jeunesse Bourgogne	Tout public
Témoignages		Témoignage étudiant en formation site UB	Tout public
Maintien du lien avec les acteurs de l'orientation et l'insertion	CIO		Orientation
	EMFOR		Information
	Pôle emploi		Prescripteur
	Mission locale		Prescripteur
	OPCA		Prescripteur/finan ceur
	CFA		Partenaire