

1-1. a) PROJET PEDAGOGIQUE

I. FINALITES

La nouvelle architecture des formations de cadres dans le secteur social a amplement fait la place à des parcours de formation de cadres managers, dirigeants ou intermédiaires, avec les réformes du CAFDES et la création du CAFERUIS. Ce profil de cadre manager ne couvre cependant pas tous les besoins nouveaux en matière d'encadrement. L'évolution du secteur social (transformations sociales, territorialisation et complexité croissante des dispositifs liés aux politiques sociales et à l'action sociale et médico-sociale, exigences d'adaptation et de qualité des réponses à apporter aux besoins des usagers, prise en compte du contexte européen) suppose aussi que les cadres en exercice ou les professionnels qui souhaitent le devenir puissent construire des compétences en développement d'actions ou d'organisations.

La formation préparant au Diplôme d'Etat d'Ingénierie Sociale organise un métissage des compétences entre ces deux profils. Ainsi, si les titulaires de ce diplôme ancrent principalement leurs compétences dans les registres du cadre développeur, ils sont aussi compétents dans le domaine de la gestion des ressources humaines et des politiques publiques dans le champ de l'action sociale et médico sociale.

Ils sont donc en mesure d'exploiter les références professionnelles et les connaissances pluridisciplinaires acquises, de tenir compte des différentes politiques publiques pour analyser et problématiser des questions sociales, interroger les politiques et les actions, proposer et conduire des programmes ou des projets complexes.

Leurs compétences les appellent à occuper des fonctions dont l'agencement dépend des organisations qui les emploient mais qui s'articulent autour de :

- L'expertise et du conseil
- La conception et le développement
- L'évaluation

Ces compétences sont également transférables dans le champ de la formation.

II. OBJECTIFS DE LA FORMATION

La formation préparant au DEIS a pour objectif de conduire les professionnels en formation à acquérir des compétences diverses qui sont, chacune, référées à un domaine de compétences (DC) et développées dans le domaine de formation (DF) correspondant et dans les unités de formation qui le composent :

- ✓ DC / DF n°1 : Production de connaissances :
 - Réaliser des analyses contextualisées de problèmes complexes appliqués à une question sociale, un territoire, une organisation ;
 - Construire un dispositif d'observation et de veille sociale ;
 - Conduire des études ou des recherches.
- ✓ DC / DF n°2 : Conception et conduite d'actions :
 - Conduire des analyses prospectives ;
 - Développer une ingénierie de projet ou de programme ;
 - Piloter des démarches évaluatives.
- ✓ DC / DF n° 3 : Communication et ressources humaines :
 - Evaluer et mobiliser les ressources nécessaires pour conduire un projet, pour susciter le changement, pour favoriser la transmission des savoirs professionnels
 - Promouvoir des processus formatifs pour développer les compétences individuelles et collectives
 - Coordonner, animer et réguler des collectifs de travail
 - Assurer la communication et l'information pour l'efficacité des actions et la diffusion des connaissances

Bien qu'il soit nécessaire de les distinguer dans le cadre de l'architecture globale de la formation, il est évident que les 3 domaines de formation sont en interaction et construisent une compétence globale. Il s'agit, pour l'équipe pédagogique, de faire passer clairement l'idée que la pratique de l'encadrement et du développement ne peut (ni ne doit) se réduire à la simple opérationnalisation de méthodes et de techniques directement utilisables et transférables mais qu'elle induit également la construction d'un positionnement et d'une identité de cadre développeur qui suppose de lier, d'une part, réflexion sur le sens et recherche d'opérationnalité et, d'autre part, posture critique et distanciée ainsi qu'engagement. C'est pourquoi, le professionnel en formation est invité à s'impliquer dans une démarche personnelle de progression que la durée de formation permet.

III. LES LOGIQUES A L'ŒUVRE DANS LA FORMATION

Les trois domaines de compétences retenus dans le référentiel de compétences du DEIS correspondent point pour point aux trois domaines de formation du référentiel de formation. L'acquisition des compétences référées aux domaines de compétences passent par le développement d'unités de formation référées aux domaines de formation :

- ✓ DF n°1 : Production de connaissances :
 - UF 1.1 Outils conceptuels d'analyse
 - UF 1.2 Langues, cultures et civilisations
 - UF 1.3 Démarches de recherche en sciences humaines et sociales

- ✓ DF n°2 : Conception et conduite d'actions :
 - UF 2.1 Politiques sociales
 - UF 2.2 Epistémologie
 - UF 2.3 Ingénierie
 - UF 2.4 Etude de terrain

- ✓ DF n° 3 : Communication et ressources humaines :
 - UF 3.1 Gestion et dynamiques des ressources humaines
 - UF 3.2 Information et communication

Les trois domaines de formation supposent des dynamiques d'appropriation différentes qui dépendent des objets qui y sont travaillés mais aussi des épreuves de certification.

Le DF 1 est centré sur l'acquisition de concepts et sur la conduite d'une démarche de recherche. Il est validé par un mémoire de recherche à dimension professionnelle. Le temps d'investissement et d'appropriation est forcément long. Aussi, ce domaine se développe sur les trois années de formation. C'est principalement en raison de la présence de ce domaine de formation et de l'exigence de réalisation d'un mémoire de recherche à dimension professionnelle que l'IRTESS a fait le choix de déployer la formation DEIS sur le temps maximal autorisé, soit 6 semestres.

Le DF 2 porte sur la conception et la conduite d'action. Il allie un travail d'analyse et d'épistémologie des politiques sociales et de l'intervention sociale, la construction d'une compétence en ingénierie de projet et le développement d'une étude de terrain dont le rapport collectif et la soutenance individuelle valide le domaine de formation. Il présente des caractéristiques proches du DF 1 même s'il est plus opérationnalisé et s'il s'appuie sur des dimensions plus techniques. Il peut donc être développé sur un temps moins long mais

il nécessite néanmoins une certaine maturation. Il est donc travaillé sur les trois années de formation.

Le DF3 est le plus technique, il est développé sur une seule année, la troisième. Il est validé par la rédaction d'un article relatif à l'une des quatre compétences du domaine.

Ce séquençage permet la concomitance du DEIS avec un Master (Master Droit-Administration, mention Administration économique, sociale et culturelle, spécialité Développement social de l'Université de Bourgogne appelé dans ce texte Master DS) comme le prévoit l'article 4 de l'arrêté du 2 août 2006 relatif au diplôme d'Etat d'ingénierie sociale en favorisant la construction de la formation en semestres et en unités d'enseignement thématiques qui correspondent plus ou moins aux unités de formation ou à des regroupements d'U.F. du DEIS.

La première année de formation (qui démarre tardivement en novembre) correspond au 1^{er} semestre (S1) du Master DS 1^{ère} année (M1). La seconde année correspond au 2nd semestre (S2) du M1 et à une partie du 1^{er} semestre (S3) du Master DS 2^{ème} année (M2). La troisième année correspond à une partie du S2 de M1, à l'autre partie du 1^{er} semestre (S3) et au 2nd semestre du M2.

Il est à noter qu'à la demande de l'université, 40 H d'enseignement en droit public et en droit du travail, qui ne sont pas prévues dans le référentiel de formation du DEIS, ont été rajoutées pour le seul Master DS et ne sont donc pas comptabilisées pour le DEIS.

La concomitance DEIS/Master a été poussée à son maximum sur la base des exigences des référentiels de formation et de certification du DEIS qui ont constitué la base sur laquelle les unités d'enseignement et les épreuves de validation du Master DS ont été construites.

Le séquençage construit par la concomitance DEIS / Master DS et le fait que chaque U.F. du DEIS y soit développée sur une durée de temps limité au sein d'une U.E. dans un même semestre universitaire (sauf pour l'UF 1.3 Démarches de recherche en sciences humaines et sociales et l'U.F. 2.4 Etude de terrain qui, du fait de leur objet nécessitent un temps de développement plus long) permettra la construction de parcours individualisés prenant en compte l'expérience antérieure des candidats soit dans le cadre d'allègements, soit dans le cadre de la VAE.

			DEIS			Master	
Examens	Fourchettes horaires prescrites par UF DEIS	Volume horaire retenu par UF DEIS	DF et UF (DF = Domaine de Formation = ensemble d'UF) UF = Unité de formation	Année	Semestre	UE = Unités d'enseignement	Examens
Mémoire	300	300	DF 1 Production de connaissances				
	70 à 110	90	UF 1.1 Outils conceptuels d'analyse	M1	S1	UE2 Approches disciplinaires des objets de formation	Dossier d'étude
	30	30	UF 1.2 Langues, cultures et civilisations européennes			UE 1 Expression	
	160 à 200	180	UF 1.3 Démarches de recherche en sciences humaines et sociales	M1	S2	UE8 Construction d'une question de recherche	Mémoire théorique
						UE 9 Conception de recherches dans le secteur social	
				UE 10 Séminaire mémoire			
M2				S3	UE5 Séminaire mémoire	Mémoire empirique et professionnel	
	S4	UE8 Conduite de recherche dans le secteur social					
Rapport d'étude	425	425	DF 2 Conception et conduite d'action				
	50 à 80	80	UF 2.1 Politiques sociales	M1	S1	UE3 Politiques publiques	Dossier politiques sociales
						UE4 Positionnement professionnel	Dossier de positionnement professionnel
	40 à 60	50	UF 2.2 Epistémologie			UE5 Méthodologie de l'intervention sociale et du projet	Analyse de projet
	110 à 160	120	UF 2.3 Ingénierie	M2	S3	UE1 Ingénierie sociale	Etude de terrain
						UE2 Politiques sociales européennes	Voyage d'études
	175	175	UF 2.4 Etude de terrain	M1	S2	UE 6 Conception et conduite d'études dans le secteur social	Rapport d'étude diagnostic
UE 7 Construction et réalisation d'une étude diagnostic							
M2	S3	UE7 Conception de préconisations dans les organisations sociales	Contrôle continu				
Article	150	150	DF 3 Communication Ressources humaines				
	80 à 120	115	UF 3.1 Gestion et dynamiques des ressources humaines	M2	S3	UE3 Ressources humaines	Article
					S4	UE 6 Ressources stratégiques et financières	Dossier
30 à 70	35	UF 3.2 Information et communication	S3		UE 4 Communication	Exercice individuel	
TOTAUX	875	875					

PROGRAMME DE FORMATION

Domaine de formation	Unités de formation	Séquences	Total CM+TD+TPE par séquence	Total par UF	Total par UF	1ère année	2ème année	3ème année		
DF1 Production de connaissances	UF 1.1 Outils conceptuels d'analyse	Socio. gale et problématiques soc.	17,5	90	300	17,5				
		Anthropologie politique et économique	17,5			17,5				
		Analyse clinique du travail social	10,5			10,5				
		Philosophie du travail social	17,5			17,5				
		Atelier dossier d'étude	14			14				
		Construction du dossier d'étude	13			13				
	UF 1.2 Langues, cultures et civilisations européennes	Anglais	30	30		30				
	UF 1.3 Démarches de recherche en sciences humaines et sociales	Méthodologie générale de recherche	3,5	180				3,5		
		Méthodologie qualitative recherche	24,5					7	17,5	
		Méthodologie quantitative recherche	24,5					7	17,5	
		Méthodologie du mémoire professionnel	21						21	
		Direction de mémoire	17,5					10	7,5	
		Séminaire mémoire	61					40	21	
		Séminaire conférences	21					10,5	10,5	
		Conception d'appels d'offres et de cahiers des charges	3,5						3,5	
Pilotage et accompagnement d'études ou de recherches	3,5					3,5				

DF2 Conception et conduite d'actions	UF 2.1 Politiques sociales	Analyse des politiques sociales	35	130	425	35			
		Histoire des institutions sociales	10,5			10,5			
		Séminaire Conférences	7			7			
		Dynamiques professionnelles	28			28			
	UF 2.2 Epistémologie	Fondements & critiques des théories et méthodo projet & évaluation	28,5	28,5					
		Epistémologie et travail social	10,5	10,5					
		Analyse des théories et méthodes d'intervention sociale	10,5	10,5					
	UF 2.3 Ingénierie	Développement social local	28	120			28		
		Ingénierie de projets et de programmes	22				22		
		Construction de projet professionnel	14					14	
		Voyage d'étude	49					49	
		Initiation à l'analyse de la pratique	7					7	
	UF 2.4 Etude de terrain	Accompagnement collectif à la méthodologie de l'étude diagnostic	28	175			28		
		Accompagnement personnalisé	7				7		
		Réalisation de l'étude diagnostic	70				70		
		Accompagnement collectif à méthodologie de l'étude prospective	14				14		
		Réalisation de l'étude prospective	56				56		

DF3 Communication Ressources Humaines	UF 3.1 Gestion et dynamiques des ressources humaines	GRH	21	115	150			21	
		Management	21					21	
		Socio Analyse des organisations, de l'innovation et du partenariat	21					21	
		Marketing	21					21	
		Finances des collectivités et des groupements	21					21	
		Processus formatifs et VAE	10					10	
	UF 3.2 Information et communication	Méthodes de recherche, d'analyse et d'organisation de l'information	10,5	35			10,5		
		Stratégies et techniques de communication Communication et dynamiques collectives de production de connaissances	24,5				24,5		
			Totaux	875	875	875	250	303	322

IV. ORGANISATION DE LA FORMATION

Responsable de formation

Michel VALLE

Amplitude et durée :

La formation se déroule sur 36 mois à compter de l'entrée en formation qui s'effectue en fin d'année civile, afin de tenir compte d'une part du calendrier d'élaboration des plans de formation dans la plupart des services et établissements et d'autre part du rythme universitaire.

La durée totale de la formation théorique est de 875 heures dont 175 heures pour la formation pratique.

Modalités pédagogiques :

- ✓ Les sessions sont de 3 à 5 jours par mois ce qui permet à la fois de respecter le temps d'appropriation nécessaire entre chaque session et la construction progressive de la démarche de formation.
- ✓ Les enseignements théoriques sont articulés autour des 3 domaines de formation du référentiel et regroupés en modules afin de faciliter les procédures d'allègement et de validation des acquis de l'expérience.
- ✓ Des travaux dirigés sont organisés tout au long de la formation afin de préparer les candidats aux différentes épreuves et favoriser l'intégration des compétences acquises.
- ✓ Des séances concernant le positionnement professionnel et l'éthique permettront à chaque candidat d'interroger sa pratique de cadre

- ✓ Un tutorat individuel de 17,5 heures assuré par un formateur ou un professionnel accompagne la réalisation du mémoire ainsi que des entretiens individuels d'évaluation du déroulement de la formation pour chaque étudiant.
- ✓ Des travaux personnels encadrés organisés à partir du centre de ressources documentaires favorisent la position d'acteur des stagiaires qui sont encouragés à produire eux-mêmes une partie des savoirs réinvestis ensuite dans des travaux de groupe.
- ✓ Lorsque les thèmes de journées d'étude organisées par l'IRTESS chaque année s'inscrivent dans le programme du DEIS, les stagiaires sont invités à y participer.

Place de l'étude de terrain dans la formation

L'étude de terrain doit permettre d'acquérir les compétences requises en matière d'analyse diagnostic et prospective. Elle sera réalisée en cours de 2^{ème} année, voire en début de 3^{ème} année, selon les cas, par des groupes de 3 à 5 professionnels en formation.