

PROJET PEDAGOGIQUE CAFERUIS



SOMMAIRE

INTRODUCTION	3
I. LE CAFERUIS, UNE FORMATION DISPENSEE A L'IRTS CA	4
1. Le cadre d'intervention	4
1.1. Le contexte réglementaire.....	4
1.2. Le cadre conventionnel.....	4
1.3. Le contexte territorial	5
1.4. Un règlement intérieur	6
2. Une formation... Des stagiaires	6
3. Le CAFERUIS IRTS CA... Une histoire de principes :	8
3.1 Un engagement	8
3.2 Une temporalité au service de la formation.....	9
3.3 Une validation : un risque identitaire et une légitimité.....	9
II. LE CAFERUIS IRTS CA... UNE ORGANISATION	10
1. L'organisation des instances	10
2. Une équipe au service de la formation	11
III. L'OFFRE DE FORMATION	13
1. L'offre de formation CAFERUIS	13
1.1. Quatre unités de formation en centre.....	13
1.2. La formation pratique.....	17
2. Un complément intégré : des modules d'approfondissement professionnel	18
IV. LA CONSTRUCTION METHODOLOGIQUE	20
1. Les outils de pilotage de la formation	20
1.1. La sélection	20
1.2. Le livret d'accueil	21
1.3. La plate-forme et les TICE	22
1.4. L'évaluation.....	23
1.5. Le recours à l'observatoire	24
2. Une fluidité entre les parcours VAE et les parcours de formation	24
V. LA CERTIFICATION	27
1. Une préparation à la certification	27
2. L'organisation d'une certification	27
3. Une certification en fin de formation	27
4. La composition des jurys	27
CONCLUSION	28
ANNEXES	29
1. Annexe 1 : Membres du CTP CAFERUIS juin 2015	30
2. Annexe 2 : Organigramme	33
3. Annexe 3 : Qualifications des formateurs	34
4. Annexe 4 : Cahier des charges « UF2 – expertise technique » - 35 heures démarche collective ...	35

INTRODUCTION

A l'évidence, le CAFERUIS a réussi à asseoir une place certaine dans les qualifications propres au travail social. Bientôt quinze ans après sa création, on perçoit les effets de la volonté du législateur dans la philosophie de la loi de 2002 et des textes successifs qui opèrent des changements à bien des égards.

Sur la place de la personne bénéficiaire, tout d'abord, qu'il convenait de remettre au centre par le biais d'instances, d'outils et de méthodologies qui ont vocation à s'inscrire comme une culture professionnelle au sein des fonctionnements des institutions et des services.

Sur la qualification des personnels, aussi, puisque tous les diplômes ont été réformés et soumis au principe commun des référentiels qui viennent préciser les contenus des métiers, leur articulation et leur complémentarité, le souci du décloisonnement des pratiques et des regards étant réaffirmé par l'invite au travail pluridisciplinaire. D'autres métiers ont également vu le jour pour accompagner les évolutions sociétales et les besoins nouveaux de prestations pour les publics (DEMF) ou les dispositifs d'intervention (DEIS).

Même si, à ce jour, des inquiétudes peuvent apparaître quant aux conséquences engendrées par la réforme des diplômes du travail social de niveau III qui obtiennent une reconnaissance niveau II, faut-il craindre un impact ? Le CAFERUIS devra trouver une nouvelle place.

Sur le fonctionnement des organisations du secteur, enfin, appelées à s'ouvrir, à œuvrer *hors les murs*, à considérer le territoire, à construire avec d'autres partenaires, à imaginer des réponses nouvelles. Et à s'évaluer, aussi, instaurant du même coup un nouveau paradigme qui s'applique tout autant aux professionnels individuellement qu'aux fonctionnements collectifs. Non pas que le souci de l'évaluation et du mieux faire n'existait pas avant ; mais il est ici formalisé et intégré à l'intervention elle-même, pour le bénéfice de la personne concernée.

On pourrait citer bien d'autres évolutions encore ; mais là n'est pas le propos. On veut juste rappeler l'ampleur de ces transformations et leur actualité au travers de la dynamique de « refondation » et des Etats Généraux du travail social. Et que cet élan amorcé depuis plus de dix ans maintenant s'est appuyé sur un mouvement de professionnalisation qui ne renonce pas pour autant aux principes des fondateurs du secteur, qu'il s'agisse des principes éthiques (le respect de l'humain), politiques (le droit à la citoyenneté), philosophiques (la solidarité au centre du lien social).

Dans ces mouvements, dans ces reconfigurations, on veut croire au rôle déterminant des responsables, des managers, des développeurs. L'importance de leur rôle de garant d'une juste déclinaison des politiques publiques dans des particularités locales méritait bien une qualification. C'est ainsi que l'on a construit cette première expérience que l'on veut aujourd'hui – fort de ce passé et soucieux des réformes à venir – repositionner.

Telle est la visée de ce projet pédagogique : dire comment les textes prévoyant le CAFERUIS ont été ici déclinés en termes de conception du métier (celui de cadre, d'équipe de direction), de dispositif de formation, de principes pédagogiques et de la conception, *in fine* d'un professionnel cadre en devenir. Des partis pris ont été pris ; on veut donc ici les présenter – et aussi les soutenir.

I. LE CAFERUIS, UNE FORMATION DISPENSEE A L'IRTS CA

1. Le cadre d'intervention

1.1. Le contexte réglementaire

LE CAFERUIS est une des 13 formations inscrites au Code de l'action sociale et des familles ; plus particulièrement au titre des « Formations supérieures et diplômes d'encadrement » (Cf. R451-11 à D451-16). C'est dire que, comme toutes ces formations, le cursus est balisé par des textes qui définissent les règles à différentes étapes du cursus : des conditions d'accès à la formation jusqu'à l'obtention du titre.

En l'occurrence :

- Le 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* en définit les grands principes (Cf. infra) en définissant la formation comme devant permettre l'acquisition de « compétences nécessaires pour animer une unité de travail dans le champ de l'intervention sociale et conduire son action dans le cadre du projet et des missions de l'employeur ».
- L'arrêté du 8 juin 2004 *relatif au certificat d'aptitude aux fonctions d'encadrement et de responsable d'unité d'intervention sociale* précise les conditions d'accès à la formation (diplômes et expérience), les contenus de formation (400 heures de formation théorique et 420 heures de formation pratique), l'organisation des épreuves (3 épreuves organisées par le centre de formation, la dernière par l'organisme certificateur), l'accès à la Validation des Acquis de l'Expérience, ainsi que les obligations qui incombent aux centres préparant les candidats aux épreuves. Enfin, les annexes présentent les référentiels professionnels avec les 6 fonctions/activités, les 6 domaines de compétences, les épreuves de certification et les 4 unités de formation.
- La circulaire DGAS/4 A n° 2004-412 du 2 septembre 2004 *relative aux modalités de la formation préparatoire au certificat d'aptitude aux fonctions d'encadrement et de responsable d'unité d'intervention sociale et à l'organisation des épreuves de certification* complète l'arrêté sur ces trois premiers points. Une partie importante est consacrée à l'organisation du parcours de VAE avec, en annexe, les documents qui structurent la démarche (Livret de recevabilité, notice d'accompagnement, Livret 2...).
- Arrêté du 14 novembre 2016 modifiant l'arrêté du 4 octobre 2016 *relatif au certificat d'aptitude aux fonctions d'encadrement et de responsable d'unité d'intervention sociale*.

1.2. Le cadre conventionnel

Parmi les textes rappelés ci-dessus, l'article 14 de l'arrêté du 8 juin 2004 stipule : « *les établissements désirant préparer des candidats au certificat d'aptitude aux fonctions d'encadrement et de responsable d'unité d'intervention sociale doivent, huit mois au moins avant la date prévue pour l'ouverture d'une formation, constituer et adresser, en deux exemplaires, au préfet de région (direction régionale des affaires sanitaires et sociales) une demande d'agrément par pli recommandé avec accusé de réception* ».

Cependant le décret n° 2017-537 du 13 avril 2017 relatif à l'agrément des établissements de formation pour dispenser une formation préparant à un diplôme du travail social nous invite à déposer ou renouveler une demande d'agrément auprès du Président du Conseil Régional du Grand Est. Cette demande est assortie des éléments mentionnés dans l'arrêté du 7 juin 2017, dont le projet pédagogique de chaque formation.

Le projet pédagogique présente la manière dont l'institut s'approprie le projet de formation. En effet, les textes ont l'avantage de constituer un corpus de référentiels et de principes organisationnels qui tendent à assurer une unicité relative du diplôme sur le territoire, ce qui ne peut que lui donner plus de visibilité. Dans ce cadre réglementaire, chaque organisme de formation garde toutefois une marge de manœuvre pour décliner la commande selon des partis pris généraux (choix pédagogiques ou didactiques) ou situés (le territoire comme contexte).

1.3. Le contexte territorial

L'IRTS est le seul opérateur de formation positionné sur le CAFERUIS sur l'ancienne Région Champagne-Ardenne, ce qui amène une double conséquence.

D'abord une impression de situation monopolistique en apparence. Quand bien même ce serait le cas (mais les possibilités de mobilité relativisent vite cette impression avec des centres proches de la frontière régionale telles que Paris, Dijon, Metz...), on reste sensible à un mouvement d'ouverture et d'échanges avec d'autres organismes de formation, ne serait-ce que pour le partage d'expériences sur des modalités pédagogiques, ou encore pour l'échange de membres du jury lorsque la neutralité est de mise.

Ensuite la nécessité de veiller à un maillage territorial qui couvre bien l'ensemble de la région ou, à tout le moins, qui tienne compte des richesses et besoins sur le territoire. A cet égard, même s'il ne s'applique pas de plein droit ici (concernant davantage les formations initiales du travail social), on peut s'inspirer de l'esprit de l'article R451-1 du CASF qui stipule : « *les représentants des départements au sein de la commission professionnelle consultative du travail social et de l'intervention sociale sont consultés sur la définition et le contenu des formations.*

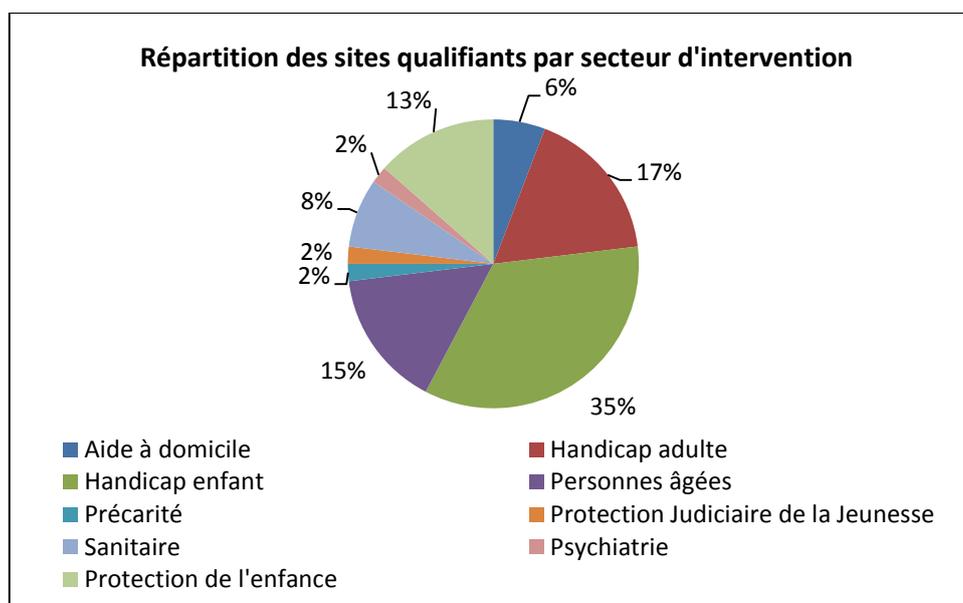
Les orientations définies par le ministre des affaires sociales mentionnées au deuxième alinéa de l'article L.451-1 s'appuient sur le diagnostic des besoins de qualification dans le champ du travail social et de l'intervention sociale réalisé notamment à partir des besoins recensés par chaque région en association avec les départements ainsi que des analyses et statistiques de source publique ou professionnelle ».

Le souci du lien fort avec « les terrains » (voir infra l'implication des sites qualifiants) tient donc compte de l'impératif de représentation des territoires dans leurs contours administratifs ou culturels.

Ainsi, en mai 2018, on recensait 53 sites qualifiants selon la répartition suivante :

- 20 sites dans la Marne (51)
- 14 sites qualifiants dans les Ardennes (08)
- 9 sites qualifiants dans l'Aisne (02)
- 4 sites qualifiants dans l'Aube (10)
- 2 sites qualifiants dans la Haute-Marne (52)
- 4 sites qualifiants dans les départements de l'Oise (60), de la Meuse (55) et de la Seine et Marne (77)

Le tableau suivant présente la distribution de ces sites qualifiants selon les secteurs d'intervention de l'action sociale et médico-sociale.



1.4. Un règlement intérieur

Les stagiaires qui suivent la formation sont soumis au règlement intérieur de l'institut en date du 12 juin 2017 qui fixe les grandes règles s'appliquant à l'ensemble des personnes qui fréquentent l'institut.

2. Une formation... Des stagiaires

L'arrêté du 8 juin 2004 « *relatif au certificat d'aptitude aux fonctions d'encadrement et de responsable d'unité d'intervention sociale* » prévoit un accès à la formation très ouvert. En effet, 2 critères d'admissibilité sont pris en compte : le niveau de qualification et l'expérience. Aux limites des configurations possibles : une personne titulaire d'un diplôme de niveau IV inscrit au CASF (DEME ou DETISF) peut entrer en formation si elle cumule une expérience minimale de 4 années dans le secteur social ou médico-social. A l'inverse, un candidat sans aucune expérience professionnelle – dans quelque secteur que ce soit – peut également accéder à la formation s'il détient au moins un diplôme de niveau II. Entre ces deux candidats, on peut également trouver un cadre de la distribution titulaire d'un BTS « force de vente » depuis trois ans...

Ces quelques exemples suffisent à montrer la grande diversité des potentiels candidats à la formation CAFERUIS, ce qui peut être déterminant pour la construction du dispositif pédagogique. En effet, une formation n'opère pas simplement par les contenus dispensés : elle provoque également des interactions, de nature diverse, entre les personnes à l'intérieur de la promotion ; pour les formateurs, cette dimension collective est une ressource pour organiser une séquence pédagogique. Dans les dispositifs classiques de l'école, on sait que la principale difficulté pour les enseignants est de gérer « l'hétérogénéité des niveaux dans la classe »¹.

L'enjeu est ici renforcé par le fait que les métiers du social sont, par définition, des métiers de la relation, *a fortiori* lorsqu'il s'agit des métiers de l'encadrement avec un rôle déterminant auprès des équipes. Et cette hétérogénéité peut s'alimenter de bien des composantes, au-delà du simple niveau scolaire : l'âge, l'expérience (sa richesse et sa durée), la distance ou la proximité au secteur, le rapport à l'encadrement, voire une culture professionnelle – puisque la formation est également ouverte au secteur sanitaire par exemple.

En réalité, on dispose maintenant du recul suffisant pour affirmer que cette hypothèse maximale de la diversité n'est pas observée. Pour ce faire, on peut s'appuyer sur trois supports. Le premier est national ; le

¹ Voir, pour ne prendre qu'un exemple récent : <http://librairie.cahiers-pedagogiques.com/631-enseigner-en-classes-hétérogènes.html>

rapport de l'Observatoire d'UNIFAF « *se former au CAFERUIS ; entre stratégies associatives & trajectoires professionnelles* » de mai 2015 interroge 501 personnes diplômées entre 2008 et 2012². Le second document est interne à l'IRTS qui dispose d'un observatoire chargé d'appréhender l'insertion professionnelle des élèves et stagiaires diplômés. En mars 2013, une première enquête a interrogé 68 diplômés (sur 78) sortis entre 2007 et 2012. En juin 2015, une seconde investigation porte cette fois sur les promotions plus récentes, à savoir les diplômés en 2013 et 2014 (21 répondants sur 26 diplômés).

Avec ces indications, on peut avoir le recul nécessaire pour à la fois repérer les tendances lourdes, mais aussi les évolutions en cours, tant au niveau national qu'au niveau local.

A cet effet, le contexte peut être rappelé. D'abord celui de l'absence de qualification propre au secteur pour ce niveau d'encadrant intermédiaire qui allait peut-être attirer des profils qui, sans cela, se seraient orientés vers d'autres qualifications. Ensuite l'appel à la qualification pour légitimer la position de professionnels en position de cadre (renforcé par le décret du 19 février 2007 concernant le niveau de qualification des professionnels de direction) ; donc des personnes avec une expérience, une ancienneté. Aujourd'hui, on peut penser que cette vague de mise en conformité du statut se tarit - comme le montre d'ailleurs la baisse nationale du nombre de candidats à la VAE sur ce diplôme. Nous considérerons donc en premier lieu notre population de stagiaires pour, dans un second temps, remarquer les similitudes ou différences avec les résultats nationaux (enquête UNIFAF).

Depuis le début, l'âge moyen des stagiaires tourne autour de 43 ans, mais avec un étalement sur trois tiers : l'un à moins de 40 ans, l'autre entre 40 et 45 ans, le dernier au-dessus de 45 ans. Les deux dernières promotions sont sensiblement plus jeunes : les trois quarts ont moins de 40 ans. Ce sont majoritairement des femmes (66%), en situation d'emploi dans la presque totalité des cas et le plus souvent avec une expérience significative dans le travail social ou médicosocial (90% de l'ensemble). La situation d'emploi ne doit pas masquer des évolutions qui peuvent se produire au cours de la formation comme le fait que, de plus en plus, des personnes s'orientent vers le CAFERUIS dans une optique de reconversion professionnelle³.

Un choix de métier, mais aussi un choix de formation : plus de la moitié des deux dernières promotions avaient le choix entre plusieurs cursus pour construire leur projet, et « les contenus de formation » ont été le critère le plus lourd, loin devant « l'inscription du CAFERUIS dans le CASF » ou « dans les conventions collectives », sa « reconnaissance au niveau II » ou les « perspectives d'emploi ».

Pour compléter l'analyse à propos du choix pour le métier et la formation, on peut également évoquer la réputation de la formation et son impact sur les différents pans de la vie sociale (familiale et professionnelle notamment) : un tel engagement suppose une évaluation préalable de la faisabilité du parcours et de son coût éventuel, bien au-delà des seuls coûts pédagogiques... Et rappelons aussi que ceux qui aboutissent invoquent le poids déterminant des proches et de la promotion comme support à la formation, loin devant les collègues ou même la hiérarchie. Ce risque est abordé à l'IRTS à l'occasion de toute présentation de la formation ; il est hautement probable que cette information se transmette aussi par d'autres biais, celui des diplômés, notamment.

Au total, on peut donc dire que si l'on ne rencontre pas l'hétérogénéité telle que les textes le permettent, on observe durablement une grande diversité de profils de stagiaires avec des parcours très variés. Le défi consiste à exploiter cette diversité pour en faire une richesse : la possibilité d'un enrichissement mutuel,

² Disponible sur : <http://asp.zone-secure.net/v2/index.jsp?id=2155/2754/57501&lng=fr>

³ L'enquête nationale compte 52% de DEES ; dans notre première investigation, on en recensait 61%. Avec la plus récente, on tombe à 38%. Avec, surtout, une disparité de diplômes : nous accueillons à l'IRTS-CA plus de DEASS qu'ailleurs (16%) mais aussi une part significative de DEETS, quelques DEEJE et des infirmières diplômées. Parfois (dans les mêmes proportions qu'au niveau national : 16%), des stagiaires détiennent un niveau de diplôme égal ou supérieur au CAFERUIS. Enfin, pour moitié, ils sont en situation de cadre au moment de l'entrée en formation (sensiblement plus que dans l'enquête d'UNIFAF).

d'une ouverture plus grande sur les secteurs, les institutions, les contextes, un point de vue sur l'étendue des cultures professionnelles... De ce point de vue, le collectif est une ressource et il est envisagé comme tel.

Il n'en reste pas moins que la formation a ses exigences – les mêmes pour tous - et qu'elle exige des prérequis pour transformer cette opportunité en compétences. C'est pour cette raison que des « modules d'approfondissement professionnels » ont été construits, adossés ou non au cursus stricto sensu. Mais aussi, qu'un positionnement fort a été délibérément adopté concernant la sélection. Et c'est sur ce point que l'on conclura cette discussion ; car on s'appuie, en effet, sur les propos de ceux qui sont rentrés, d'une part, et, parmi ceux-ci, de ceux qui sont sortis diplômés (et non les autres). De l'analyse de leur parcours on peut tirer bien des enseignements pour piloter – en les associant – la formation ou une partie de celle-ci. Or, comme dans la majorité des cursus, on peut observer deux types de sélection : celle qui est opérée formellement à l'entrée et celle qui se réalise au cours de la formation (y compris avec la passation des épreuves).

3. Le CAFERUIS IRTS CA... Une histoire de principes :

Avoir le souci de l'accompagnement à la professionnalisation et ne pas se limiter à une simple dispense de contenus théoriques, telle est la position de l'équipe pédagogique CAFERUIS de l'IRTS Champagne Ardenne. Certes, cette qualification CAFERUIS borne des fonctions clairement définies et des compétences répertoriées, mais elle s'inscrit aussi dans un rapport espace-temps (formation) indissociable de la société et des attendus « des terrains » professionnels.

Trois notions, perçues comme des étapes, guident l'équipe pédagogique dans un accompagnement proposé aux stagiaires : **un engagement, une temporalité et une validation.**

3.1 Un engagement

Sachant que l'accès à la formation est relativement « sélectif » (du point de vue des conditions à remplir pour y accéder, de l'épreuve de sélection, des difficultés parfois pour obtenir le financement etc.), la **démarche de projet de formation** est vraisemblablement identifiée comme voulue et s'apparentant à **une forme d'engagement**. Cet engagement porte un projet professionnel construit soit dans un principe de continuité d'une trajectoire empruntée soit à l'inverse dans un principe de « bifurcation » pour s'éloigner du métier antérieur. En se référant à l'observatoire IRTS – CA de mars 2013, l'engagement de la formation est qualifié de « plutôt volontaire » avec « les encouragements de l'employeur » dans un tiers des situations et semble se nourrir d'un engagement dans le métier de cadre.

Ce principe est partagé par l'équipe pédagogique. L'équipe dite restreinte (4 formateurs permanents et 3 formateurs vacataires couvrent 80 % des contenus pédagogiques) ne se limite pas à une seule forme d'intervention (cours magistraux, travaux dirigés, travaux collectifs, journées d'études...) mais s'efforce d'impulser un « esprit de corps ». Pédagogiquement, au-delà d'une simple dispense de formation, l'équipe s'inscrit par une relation de proximité avec les stagiaires, dans une dynamique d'accompagnement personnalisé et de professionnalisation.

Le processus de professionnalisation s'appuie également sur une alternance intégrative et donc sur un réseau de services, d'établissements et structures du domaine du champ social et médico-social (petite enfance, gérontologie, service à domicile, handicap, protection de l'enfance). Ces milieux professionnels, devenus « site qualifiant », construisent un parcours de formation dit pratique, permettant aux stagiaires de parfaire leur posture de cadre et de développer des capacités personnelles et certaines compétences. **L'engagement de ces sites qualifiants** ne se limite pas à l'accompagnement du stagiaire lors de la formation pratique mais s'ancre également par une participation aux épreuves de certification des unités « expertise technique », « management » et « gestion administrative et budgétaire ».

3.2 Une temporalité au service de la formation

En écho à une pratique professionnelle quotidienne exigeante des cadres intermédiaires, l'équipe pédagogique CAFERUIS de l'IRTS a fait le choix **d'instaurer un regroupement mensuel**.

Lors de chaque regroupement en centre de formation, **le stagiaire aborde les quatre unités de formation** du référentiel CAFERUIS. « Etre sur tous les fronts » pédagogiquement renvoie cette nécessaire construction de postures de cadre, situation dans laquelle se retrouve le professionnel en exercice. Le cadre comme le stagiaire en devenir, est un expert (unité de formation 2) qui manage (unité de formation 3) tout en garantissant la mise en œuvre du projet d'établissement ou du service (unité de formation 1), sans oublier l'approche administrative et budgétaire (unité de formation 4) de son ou ses unités d'intervention sociale ou médicosociale.

« La construction du parcours pédagogique, à savoir aborder l'ensemble des unités de formation CAFERUIS sur une même unité de temps, est perçue comme un parcours réfléchi même si cela demande au stagiaire d'être dans une gymnastique intellectuelle complexe. Dans tous les cas, ce parcours s'avère « être payant », une fois sur le terrain. En effet, en fin de formation CAFERUIS, on a la sensation d'avoir une boîte à outils, de posséder des mécanismes pour parer à certaines difficultés, d'être dans une réactivité et d'aller au-delà du bon sens, car la fonction de cadre ne s'improvise pas. »⁴

Au cours de son parcours, le stagiaire vit deux périodes : **une période dite de formation, incluant l'aspect théorique et pratique et une période dite de production incluant la démarche certificative.**

Certes *« le cadre temporel peut être facilitateur des apprentissages ou au contraire rentrer en contradiction avec la temporalité propre à chaque stagiaire et avoir ainsi un effet sur le processus d'apprentissage. »⁵* En effet, les stagiaires, en plus de faire « front pédagogiquement », articulent **une temporalité plurielle** : sociale, familiale, personnelle et professionnelle. Cette gestion du temps est généralement vécue comme contraignante et peut être un facteur mettant en difficulté.

Mais concevoir une temporalité pédagogique, c'est permettre une progression pédagogique au service du cheminement pour chaque stagiaire, *« c'est permettre le temps de la réflexion, de la suspension de l'action et de la décision, du discours, de l'abstraction et de l'analyse »⁶.*

Cette temporalité pédagogique, élément incontournable dans tout processus de professionnalisation, au-delà d'une organisation de la dispense de savoirs, devient alors un espace-temps où le stagiaire vivra certaines évolutions. *« On ne saurait donc réduire la formation à un acte pédagogique aux conséquences prévisibles et objectivables. Il s'agit toujours d'un travail de dé-formation et de trans-formation qu'il faut accompagner et faciliter »⁷.*

L'équipe pédagogique CAFERUIS a fait le choix d'accompagner **cette dé-formation pour une trans-formation.**

3.3 Une validation : un risque identitaire et une légitimité

« En clair, mes directeurs anciens et actuels m'incitent à augmenter en responsabilité ; par manque d'assurance, j'avais quelques inquiétudes mais grâce à l'obtention du CAFERUIS, je me sens un peu moins « illégitime ! »⁸

⁴ Candie TOUSSIROU, Directrice, *Eclairages* numéro 16 Printemps 2014 Dix ans de formation CAFERUIS Regards croisés des différents acteurs.

⁵ *Usages et rapports au temps dans la formation* M. FOUJRIAT et D. GUAQUERE ED L'HARMATTAN P.2

⁶ *Usages et rapports au temps dans la formation* M. FOUJRIAT et D. GUAQUERE ED L'HARMATTAN P.15

⁷ *Usages et rapports au temps dans la formation* M. FOUJRIAT et D. GUAQUERE ED L'HARMATTAN P.25.

⁸ *Observatoire IRTSCA mars 2013 P13*

Faire un retour sur ses parcours professionnels, parcours de formation et parcours de vie, c'est un moyen de **clarifier le sens de son projet de formation** et en parallèle son projet professionnel. C'est un moyen de rendre intelligible le projet, la place qu'il occupe dans un parcours, la valeur qu'on lui attribue. Mais ce retour et ces moyens de clarifier le sens de tout projet sont **une prise de risque**.

A l'heure actuelle, issus pour une grande majorité de la famille des travailleurs sociaux, ces futurs cadres doivent se construire en **se distançant d'un avant professionnel** et ce par une interrogation permanente du « je » et de ses enjeux. Il est difficile d'élaborer et d'entrevoir de **nouvelles postures** et donc de se « défaire » de celles qui ont mis, si longtemps, à être conçues, à être vécues et à être appropriées.

« (...) lors de rencontres de cadres, il y a quelque chose qui se joue dans une construction identitaire puisqu'entre CAFERUISSIENS, bien souvent les positions se rejoignent. Cette construction est d'autant plus renforcée que le milieu social et médico-social reconnaît largement ce diplôme et celle-ci contribue indéniablement à notre légitimité. »⁹

II. LE CAFERUIS IRTS CA... UNE ORGANISATION

1. L'organisation des instances

- La Direction Régionale et Départementale de la Jeunesse et de la Cohésion Sociale (DRDJSCS) est de facto un maillon essentiel du dispositif :
 - c'est l'instance qui organise la dernière épreuve de certification (en l'occurrence le mémoire) et qui préside de plein droit à l'animation du jury final qui délivre le diplôme dans sa totalité ou en partie.
- L'Union Nationale des Associations de Formations et de Recherche en Intervention Sociale (UNAFORIS) est également une instance d'appui pour le pilotage du dispositif CAFERUIS à l'IRTS de Champagne-Ardenne. En effet, dès le début de ses activités, l'IRTS s'est rallié au Groupement National des Instituts de formation en travail social (GNI, créé en 1983), l'ancêtre d'UNAFORIS qui fusionne les deux grands représentants historiques des centres (le GNI et l'Association Française des Organismes de formation et de Recherche en Travail Social). Créé en 2008, ce regroupement a pour mission (Cf. site UNAFORIS)¹⁰ :
 - **« Représentation des adhérents auprès des pouvoirs publics, pour tout ce qui touche aux formations à l'intervention sociale, leurs liens avec les universités, les passerelles avec les autres cursus de formation, notamment ceux de la santé, de l'animation, issus des politiques publiques ou des universités**
 - **Appui à l'effort de réorganisation de l'offre de formation et des établissements de formation eux-mêmes, dans une logique d'adaptation et de développement social, pour une réponse de qualité et de proximité aux futurs professionnels et professionnels en poste, dans les territoires.**
 - **Valorisation des productions et innovations des établissements adhérents, tant sur le plan des formations proposées, que de la pédagogie et de la recherche, ou d'activités d'animation de la réflexion sur les politiques sociales** ».

L'IRTS participe activement aux différents travaux des commissions animées par ce réseau (et tout particulièrement sur l'organisation des cycles de formations des niveaux I et II).

- Le Conseil d'administration de l'IRTS est informé régulièrement des activités du CAFERUIS, au même titre que l'ensemble des activités développées au sein de l'institut.

⁹ Sébastien BRIDIER, chef de service, *Eclairages* numéro 16 Printemps 2014 *Dix ans de formation CAFERUIS Regards croisés des différents acteurs*.

¹⁰ <http://www.unaforis.eu/rubriques/missions-de-lunaforis> (page consultée le 17 septembre 2015)

- En plus du conseil technique et pédagogique (CTP) de l'institut de s'appuyer sur une instance dédiée à cette formation pour plusieurs raisons :
 - une première spécificité du cursus qui concerne la formation continue et, donc, des stagiaires exigeant des modalités pédagogiques et des formes d'accompagnements différents des publics des formations initiales ; les différences tiennent au niveau d'engagement dans le métier, aux contraintes qui pèsent pour conjuguer vie professionnelle, vie personnelle et familiale, exigences de la formation et de ses rendus, etc.
 - une seconde spécificité du fait d'une formation pour un métier de l'encadrement. Dès lors, l'inscription du stagiaire cadre dans l'organisation devient différente ; tous les sites qualifiants ne peuvent être retenus dans l'absolu ou de la même manière.

Ce conseil se réunit au moins une fois dans l'année. On veille à ce que l'ensemble des parties prenantes de la formation soient représentées : services de l'Etat, employeurs (dans sa représentativité régionale), formateurs, stagiaires... Cette instance est consultée sur toutes les étapes de la formation pour validation des décisions stratégiques et pédagogiques proposées : sa fonction n'est pas limitée à un rôle consultatif ; c'est une instance décisionnelle proche du fonctionnement d'un comité de pilotage (cf. annexe 1 : Membres du CTP juin 2016).

On souligne ici l'importance du CTP CAFERUIS qui permet ici, en l'associant, à la DRDJSCS d'être dans une dynamique de co-construction bien au-delà d'une seule fonction de contrôle a posteriori.

2. Une équipe au service de la formation.

La filière CAFERUIS fait évidemment appel aux services relevant du pôle finance et logistique (service administratif et comptable, système d'information et maintenance informatique et services généraux, communication et accueil) mais aussi aux services de la Direction Générale (ressources humaines).

Le personnel de la filière du CAFERUIS est sous **la hiérarchie directe d'une direction pédagogique et des formations.**

Deux équipes collaborent tout au long du cycle de la formation :

- Une équipe dite administrative
 - Une équipe dite pédagogique
- L'équipe administrative représente 1,25 équivalent temps plein (ETP) entre les fonctions d'assistante de formation et de responsable de formation. L'équipe administrative est un personnel salarié et permanent de l'IRTS-CA.

Leurs interventions se découpent de la manière suivante :

- Un volet admission, contractualisation et facturation
 - Un volet programmation et suivi pédagogique
 - Un volet certification
- A la rentrée 2017, L'équipe pédagogique est constituée de 12 formateurs, et de 8 professionnels issus d'équipes de direction en exercice, pour l'essentiel de statut vacataire.

« Les formateurs permanents ou occasionnels intervenant dans la formation doivent posséder un diplôme national sanctionnant au moins quatre années d'études supérieures après le baccalauréat ou homologué ou inscrit au répertoire national des certifications professionnelles au moins au niveau II. Un tiers d'entre eux au moins, dont le responsable de la formation doit en outre justifier de la possession d'un diplôme au moins de niveau 3 délivré par l'Etat visé à l'article L 451-1 du code de l'action sociale et des familles ou d'une expérience d'au moins cinq ans dans un établissement ou service social ou médico-social. »¹¹

¹¹ Article 14 alinéa 1 de l'Arrêté du 8 juin 2004 relatif au certificat d'aptitude aux fonctions d'encadrement et de responsable d'unité d'intervention sociale.

III. L'OFFRE DE FORMATION

1. L'offre de formation CAFERUIS

« La formation m'aura surtout apporté un autre positionnement au sein de l'établissement où j'interviens. Une autre place (...) une autre dimension. »¹²

L'offre de formation s'appuie sur l'**annexe III « Référentiel de formation »** de l'arrêté du 8 juin 2004 relatif au certificat d'aptitude aux fonctions d'encadrement et de responsable d'unité d'intervention sociale et de la **circulaire N° DGAS/4A/2004/412 du 2 septembre 2004 relative aux modalités de la formation préparatoire** au certificat d'aptitude aux fonctions d'encadrement et de responsable d'unité d'intervention sociale et à l'organisation des épreuves de certification.

La formation CAFERUIS s'articule en deux volets : **un volet théorique (400 heures) et un volet pratique (420 heures)**.

La durée de la formation peut être **modulable** en fonction de critères administratifs d'accès et du parcours du candidat (allègements) :

- 330 heures théoriques et 210 heures pratiques
- 400 heures théoriques et 210 heures pratiques
- 330 heures théoriques et 420 heures pratiques
- 400 heures théoriques et 420 heures pratiques

L'amplitude de la formation, à savoir entre le début de la formation et le jury final s'étend sur 24 mois. Cette formation démarre systématiquement en novembre de chaque année civile, parallèlement aux rentrées universitaires.

1.1. Quatre unités de formation en centre

« Cette formation complexe et précise apporte un nouveau regard sur l'organisation et la place de chacun dans la structure où il travaille. »¹³

La formation dite théorique s'effectue pour l'essentiel en centre, situé rue Joliot Curie à Reims. Elle tente de se rapprocher du rythme d'une semaine par mois hors période de vacances scolaires.

Quatre unités de formation couvrent 6 domaines de compétences :

- **Unité de formation 1 « conception et conduite de projet »** renvoie au domaine de compétences 1 « Conception et conduite de projet d'unité ou de service dans le cadre de projet institutionnel » et au domaine de compétences 6 « Evaluation et développement de la qualité ».
- **Unité de formation 2 « expertise technique »** renvoie au domaine de compétences 2 « expertise technique ».
- **Unité de formation 3 « Management d'équipe »** renvoie au domaine de compétences 3 « Management d'équipe » et au domaine de compétences 5 « communication, interface gestion de partenariats ».

¹² Extrait du rapport d'activité juin 2013.

¹³ Extrait de l'observatoire mars 2013 rapport d'activité juin 2013.

- **Unité de formation 4 « gestion administrative et budgétaire »** renvoie au domaine de compétences 4 « organisation du travail, gestion administrative et budgétaire d'une unité ou d'un service.

« La vocation clairement intersectorielle de ce certificat implique que les candidats bénéficient de l'apport d'outils théoriques et techniques leur permettant d'appréhender par eux-mêmes les spécificités des différents secteurs d'intervention. »¹⁴

1.1.1 Unité de formation 1 « conception et conduite de projet »

Le volume horaire de cette unité de formation est de **90 heures**.

Dans cette unité de formation, l'IRTS propose cinq modalités d'intervention : des cours magistraux, des ateliers méthodologiques, des travaux collectifs, des accompagnements individuels et un entraînement pédagogique dit « épreuve blanche ».

Les intitulés **des cours magistraux** sont :

- Statut, rôle et fonctions.
- Le positionnement du cadre.
- Les outils d'investigation.
- La philosophie du projet.
- La méthodologie du projet.
- L'évaluation du projet.
- La communication et le projet.
- Réseau et partenariat.

L'ensemble de ces cours est assuré par trois intervenants et est dispensé sur une amplitude 9 mois.

Quatre ateliers méthodologiques d'une durée variant de 3 h à 7 h et **des accompagnements individuels** (forfait de 6 heures par stagiaire) ponctuent la construction du mémoire de fin d'études. La capacité de chaque atelier est de 8 stagiaires maximum.

En amont de ces ateliers, sur un temps repéré de 3 heures, l'équipe pédagogique présente la commande de ce mémoire et donne des éléments méthodologiques et pédagogiques en vue d'une préparation du travail en atelier mais également pour alimenter un processus d'appropriation de la dite commande.

Pour les deux premiers ateliers, l'animation est portée par un formateur, qui est rejoint par un chef de service ou un directeur adjoint ou un directeur sur le ou les derniers ateliers. Le rôle de ce « professionnel de terrain » est d'évaluer la pertinence et la cohérence des objectifs du projet avec le diagnostic posé et la lisibilité du positionnement du cadre ou futur cadre.

Le dernier atelier mémoire, composée des formateurs et des professionnels dits « de terrain », a pour objectif de mesurer l'avancée des travaux de chaque stagiaire, les difficultés et les besoins en accompagnement. Cette démarche vise à réajuster l'organisation et le contenu du dernier atelier.

L'ensemble de ces ateliers est dispensé sur une amplitude de 12 mois (février à janvier).

Pour tout stagiaire se présentant à l'épreuve de certification relevant de l'unité de formation 1, un temps est consacré à la **préparation à l'épreuve orale** de l'unité de formation 1. C'est un temps d'intervention organisé en commission et animé par un binôme formateur-professionnel. Le nombre de stagiaires par commission est limité à 6. Cet entraînement pédagogique est proposé 3 semaines avant l'épreuve de certification en elle-même.

¹⁴ Circulaire N° DGAS/4A/2004/412 du 2 septembre 2004 relative aux modalités de la formation préparatoire au certificat d'aptitude aux fonctions d'encadrement et de responsable d'unité d'intervention sociale et à l'organisation des épreuves de certification.

1.1.2. Unité de formation 2 « expertise technique »

L'unité de formation 2 comprend **150 heures d'interventions** qui se présentent en deux volets. Un volet de 70 heures qui peut faire l'objet d'une demande d'allègement et un volet de 80 heures incontournable.

Depuis septembre 2010, **les 70 heures** s'articulent de la manière suivante :

21 heures de cours magistraux sont consacrées :

- aux mesures concrètes de l'Europe Sociale
- et à l'Economie Sociale et Solidaire.

L'ensemble de ces cours est assuré par deux intervenants universitaires et est dispensé sur une amplitude de 6 mois.

10 heures de cours magistraux sont consacrées à la démarche **d'évaluation externe**, par un évaluateur externe. Cette intervention est située en fin de parcours de formation.

Enfin, 35 heures s'articulent dans une **démarche collective** (groupe de 2 à 4 stagiaires) avec une restitution publique (cf. annexe 5 : cahier des charges « UF2 – expertise technique » - 35 heures démarche collective).

Concernant les 80 heures « incontournables », l'IRTS propose cinq modalités d'interventions : des cours magistraux, des ateliers méthodologiques, une commission pédagogique, des accompagnements individuels et un entraînement pédagogique dit « épreuve blanche ».

Les cours magistraux dispensés par deux intervenants s'intitulent :

- Droits des usagers, droits et devoirs des institutions.
- Fondements des politiques sociales françaises.

Les politiques sociales se donnent souvent à voir par des textes et des lois, même si tout ne passe pas par cette forme. Elles sont souvent ciblées en direction de publics spécifiques, de thématiques ou de territoires particuliers. D'autres vont plus se centrer sur les modalités d'organisation du système d'action sociale, c'est ce qui sera traité de manière transversale (...)¹⁵

L'ensemble de ces cours magistraux est dispensé sur une amplitude de 12 mois.

Trois ateliers méthodologiques d'une durée de 6 heures et **des accompagnements individuels** (forfait de 6 heures par stagiaire) ponctuent la construction du dossier d'expertise technique. La capacité de chaque atelier est de 8 stagiaires maximum.

En amont de ces ateliers, sur un temps repéré de 3 heures, l'équipe pédagogique présente la commande du dossier d'expertise technique et donne des éléments méthodologiques et pédagogiques en vue d'une préparation du travail en atelier mais également pour alimenter un processus d'appropriation de la dite commande.

Pour les deux premiers ateliers, l'animation est portée par un formateur. Préalablement au dernier atelier, une commission pédagogique, composée des formateurs et des professionnels dits « de terrain », se réunit avec pour objectif de mesurer l'avancée des travaux de chaque stagiaire, les difficultés et les besoins en accompagnement. Cette démarche vise à réajuster l'organisation et le contenu du troisième et dernier atelier.

L'ensemble de ces ateliers est dispensé sur une amplitude de 10 mois.

Pour tout stagiaire se présentant à l'épreuve de certification relevant de l'unité de formation 2, une journée de 7 heures est consacrée à **la préparation à l'épreuve orale** de l'unité de formation 2. C'est un temps

¹⁵ Extrait présentation 2014 Marc FOURDRIGNIER.

d'intervention organisé en commission et animé par un binôme formateur–professionnel. **Cet entraînement pédagogique** est proposé environ 1 mois avant l'épreuve de certification elle-même.

1.1.3. Unité de formation 3 : « management d'équipe »

Le volume horaire de cette unité de formation est de **100 heures**. Les trois modalités d'interventions se déclinent en cours magistraux, travaux dirigés et un entraînement pédagogique dit « épreuve blanche ».

Les intitulés **des cours magistraux** sont :

- Les fondements de la sociologie des organisations.
- Les différents types de management.
- Les techniques de résolution de conflits.
- Les techniques d'animation de groupe et de conduite de réunion.
- Les risques psychosociaux.
- La gestion des compétences.
- La communication.
- Le positionnement : entre éthique et valeurs professionnelles.
- La légitimité.
- Autorité hiérarchique et autorité fonctionnelle.
- L'innovation et le travail social.

L'ensemble de ces cours est proposé par trois intervenants sur une amplitude 12 mois.

Les travaux dirigés menés par un ou deux intervenants abordent :

- L'identification des caractéristiques d'une équipe.
- La gestion des équipes.
- la réactivité et l'anticipation du cadre.
- La distanciation et la discrétion du cadre.
- La traduction des orientations de travail en axes opérationnels.
- La position d'autorité.
- Les postures du cadre.

Pour tout stagiaire se présentant à l'épreuve de certification relevant de l'unité de formation 3, une journée de 7 heures est consacrée à **la préparation à l'épreuve orale** de l'unité de formation 3. C'est un temps d'intervention en groupe (maximum 6 personnes) animé par un professionnel issu d'une équipe de direction en exercice. **Cet entraînement pédagogique** est proposé environ 1 mois avant l'épreuve de certification elle-même.

*« La formation est une étape essentielle pour **prendre du recul** sur le quotidien professionnel et se remettre en cause. Notamment, concernant le management, c'est une responsabilité qui parfois offre de petites victoires pour les professionnels au service des usagers mais c'est aussi assez souvent, **l'art de trouver la juste mesure entre motivation des équipes et respect des contraintes institutionnelles**. En fait, la formation m'a permis d'apprendre « l'endurance managériale ».¹⁶*

¹⁶ Extrait observatoire mars 2013 rapport d'activité juin 2013

1.1.4. Unité de formation 4 : « gestion administrative et budgétaire »

Le volume horaire de cette unité est de **60 heures**. Dans cette unité de formation, l'équipe pédagogique a scindé les contenus en deux volets : un volet intitulé « droit du travail et obligations administratives » et un volet « approche budgétaire ».

Droit du travail et obligations administratives

Le volume horaire de ce volet est de 30 heures. Il est essentiellement dispensé sous forme de cours magistraux et assuré par deux intervenants.

Approche budgétaire

25 heures d'intervention mêlent exercices pratiques et approches théoriques : les principaux mécanismes budgétaires, la présentation et la défense d'un budget, les différentes sources de financement, les bases d'une analyse de coût et la maîtrise des dépenses. Ces 25 heures sont menées par un intervenant. Pour tout stagiaire se présentant à l'épreuve de certification relevant de l'unité de formation 4, une mise en situation certificative de 3 heures est organisée avec une restitution menée par deux intervenants sur une durée de deux heures.

1.2. La formation pratique

« La formation pratique est reliée à l'ensemble des domaines de compétence, elle doit donc permettre au stagiaire d'acquérir ou d'approfondir des savoirs théoriques et des savoirs opérationnels dans chacun des domaines de compétences. ».¹⁷

420 heures de formation sont dévolues à la formation pratique appelée plus communément « stage ».

L'IRTS préconise une mise en stage à compter du 5^{ème} regroupement de formation théorique, avec pour principe, une préparation de ce temps de formation pratique ancrée **dans une démarche de projet** doublée de certains acquis théoriques. Il ne s'agit pas de permettre aux stagiaires une découverte de structure, de public, mais d'un métier dans un environnement professionnel.

La formation pratique doit être réalisée 1 mois avant les premières épreuves de certification en centre. L'IRTS propose l'accompagnement d'un formateur, **réfèrent du parcours de formation pratique** dès l'entrée en formation.

Un pré-projet de stage doit être élaboré et adressé sous format numérique (entre 11000 et 13000 signes) au réfèrent de stage pour validation, cette dernière permettant alors de rencontrer le site ou futur site qualifiant, qui ne peut en aucun cas être l'employeur du stagiaire.

La notion de site qualifiant

« Les sites qualifiants sur lesquels se déroule la formation pratique font l'objet d'une procédure de reconnaissance par les établissements de formation qui se concrétise par la signature d'une convention entre l'établissement de formation et l'organisme d'accueil. ».¹⁸

Chaque site qualifiant propose et transmet **une offre de formation consultable** (plate-forme version papier) par les stagiaires. Cette offre de formation met en évidence certaines mises en situation faisant écho à

¹⁷ Circulaire N° DGAS/4A/2004/412 du 2 septembre 2004 relative aux modalités de la formation préparatoire au certificat d'aptitude aux fonctions d'encadrement et de responsable d'unité d'intervention sociale et à l'organisation des épreuves de certification.

¹⁸ Idem.

l'ensemble des domaines de compétences issu du référentiel CAFERUIS. Ce descriptif permet d'entrevoir le **parcours possible** au sein du site qualifiant.

Du projet de stage à la convention de stage

Le pré-projet de stage soumis au site qualifiant donne naissance à un projet de stage. **Ce projet négocié** fait l'objet d'une validation par le référent de parcours de formation pratique qui elle-même déclenche l'élaboration d'une convention de stage tripartite (stagiaire, centre de formation, site qualifiant) voire quadripartite (stagiaire, centre de formation, site qualifiant et employeur du stagiaire).

La visite de stage

Pour les stages d'une durée de 210 heures, la **visite de stage** est organisée au mieux la quatrième semaine. Pour les stages d'une durée de 420 heures, elle est organisée lors de la sixième semaine.

A la fin de la période de stage, le site qualifiant fournira **une évaluation de stage** et remplira une **attestation des heures effectuées** dite Fiche n° 5. L'évaluation de stage sera versée **au livret de formation du candidat**.

*« Les liens avec le terrain sont indispensables. Ils font partie de la formation et doivent rester **présents, prégnants et pertinents**. Le management c'est l'affaire de tous les jours, le positionnement du cadre et de l'éthique professionnelle sont des références quotidiennes pour le cadre que je suis, que je veux devenir et ce pourquoi j'ai suivi la formation CAFERUIS. »¹⁹*

2. Un complément intégré : des modules d'approfondissement professionnel

L'origine du MAP Encadrement se situe dans la convergence de constats de plusieurs entités de l'IRTS Champagne-Ardenne (CAFERUIS, VAE et formation continue).

Du point de vue de la filière CAFERUIS, les besoins ont été identifiés lors de deux étapes précises :

- A l'admission : des prérequis sont nécessaires pour se préparer à l'épreuve de sélection (maîtrise de l'écrit, maîtrise de l'oral, connaissance des politiques sociales...).
- Lors de l'étude du parcours du futur stagiaire : des difficultés sont repérées et se traduisent par une vision parcellaire de l'action sociale, des difficultés par rapport à la conception et à la mise en œuvre des projets (contexte ARS), ainsi que des difficultés liées aux écrits professionnels.

Dans le dispositif de la VAE, les besoins se font davantage ressentir dans le champ des appuis théoriques et/ou méthodologiques nécessaires à l'étayage de la démarche.

Il s'agit alors de réordonner des savoirs acquis de manière empirique en maîtrisant, notamment, les méthodologies de recherches documentaires les plus récentes. Si l'équivalent d'un tel dispositif de remise à niveau existe avec le parcours de formation prévu par le Dispositif de Soutien de Branche (DSB), ce dernier peut être complété avec ces modules de formation ou DIF pour la fonction publique.

Ce projet de formation est décliné en 6 modules de 30 heures, soit 180 heures de formation :

- Politiques sociales et droits des usagers.
- Evaluation et démarche qualité.
- Méthodologie de projet.
- Les mécanismes comptables.
- Méthodologie de l'écrit.
- Management.

Chaque journée se déroule au sein des locaux de l'IRTS sur une amplitude de 6 heures. Dans une **organisation modulaire**, il est opportun de prévoir une journée par mois et par module. Ce séquençage permet au stagiaire d'assimiler les contenus et d'aller au-delà de chaque journée d'intervention en vue de l'enrichissement de la journée suivante.

¹⁹ Extrait observatoire mars 2013 rapport d'activité juin 2013

L'organisation administrative et pédagogique doit pouvoir tenir compte des calendriers d'élaboration des plans de formation, des épreuves de sélection CAFERUIS, des dépôts des livrets 2 VAE, etc.
En conséquence, ces modules sont réalisés entre janvier et juin de chaque année civile.

L'équipe pédagogique se compose pour moitié de formateurs permanents de l'IRTS et l'autre moitié de formateurs vacataires. Ces professionnels sont intervenants dans les dispositifs et filières VAE, formation continue sur site, CAFERUIS et CAFDES.

L'équipe pédagogique peut recevoir, en **entretien préalable, le stagiaire** afin d'évaluer les besoins et donc proposer **une offre de formation personnalisée**. Il est possible d'effectuer soit la totalité des 180 heures ou retenir un ou plusieurs modules.

IV. LA CONSTRUCTION METHODOLOGIQUE

1. Les outils de pilotage de la formation

Outre l'organisation pédagogique *stricto sensu* qui permet à chaque centre de formation d'impulser une philosophie dans la mise en pratique des textes imposés nationalement, différents dispositifs viennent se surajouter pour assurer la cohérence tout au long de l'expérience des stagiaires. Pour en décliner quelques-uns, on peut les ordonner selon la temporalité de la formation. On abordera donc successivement :

- la sélection qui conditionne l'accès à la formation et, on le verra, qui veut en même temps l'inaugurer ;
- le livret d'accueil utilisé au tout début de la formation ;
- les outils de communication (plate-forme collaborative) ;
- l'évaluation ;
- les enquêtes de l'observatoire.

1.1. La sélection

On l'a précédemment évoqué : un parti pris fort a été choisi à l'IRTS de Champagne-Ardenne parmi l'ensemble des positions possibles.

En effet, comme on l'a également mentionné à propos du profil des stagiaires, les textes ouvrent les portes de la formation à une grande diversité de profils de candidats et de trajectoires professionnelles. Indépendamment de la volonté du législateur, on peut de prime abord considérer que cette ouverture veut profiter au plus grand nombre de candidats possibles. Dès lors, deux positions de principes opposés balisent le spectre des niveaux possibles de sélection des candidats :

- Le législateur ayant autorisé l'accès au plus grand nombre, dès lors qu'un candidat honore les critères d'admissibilité et qu'il dispose des financements (personnels ou, a fortiori, des fonds mutualisés de financement de la formation professionnelle), on ne voit pas de quel droit un institut qui propose la prestation s'autoriserait un refus de vente. Il incombe dès lors au candidat d'évaluer la faisabilité de son projet et la correspondance avec son projet professionnel – l'institut de formation ayant l'obligation morale de mettre à disposition de l'intéressé un niveau d'information lui permettant d'apprécier la situation en toute connaissance de cause. L'éviction des stagiaires inaptes à l'exercice du métier s'opère alors via les épreuves de certification : la sélection concerne l'accès à la fonction et non l'accès à la formation ;
- A l'inverse, on peut adopter une position autre. Plus risquée, aussi, parce qu'elle anticipe bien en amont sur ce qui va se passer pour un candidat, ce qui suppose que les indicateurs doivent être suffisamment fiables pour évaluer *a priori* et dans cette même antériorité les effets de la formation et la motivation du candidat pour s'engager dans le processus de transformation. L'argument est double. D'une part, les compétences attendues à la fin de la formation impliquent la maîtrise *a minima* d'un certain nombre de prérequis sans lesquels les objectifs deviennent inatteignables ; dans cette configuration, la largesse de l'admissibilité ne sert pas les candidats : elle les leurre. Et cet échec peut être vécu sur un fond tragique d'humiliation - ce qui rend le résultat éthiquement inacceptable. D'autre part, le fait qu'il s'agisse de fonds mutualisés oblige au souci d'une optimisation de ceux-ci : tous les prétendants ne peuvent y accéder et un échec observé chez l'un équivaut à une réussite empêchée pour l'autre.

C'est cette deuxième lecture que l'on a adoptée. Partant de là, et sans s'ériger en devin, il s'agit de mettre toutes les précautions méthodologiques pour évaluer avec justesse – mais aussi avec justice – les potentialités des candidats et leur destin probable, pour utiliser une formulation sociologique²⁰.

A cet effet, l'épreuve a été pensée – classiquement²¹ – en deux temps et deux matériaux, et ce depuis 2012.

Le premier consiste à demander au candidat de rédiger une « note » retraçant son parcours et ses motivations pour la formation et l'exercice du métier. Motivation s'entend ici dans le sens premier du « désir d'apprendre », mais aussi dans la dimension de la justification (comme dans l'exposé des motifs). Il s'agit ainsi de vérifier la pertinence du projet professionnel et de s'assurer qu'il n'y a pas erreur d'orientation ; mais aussi de vérifier la solidité du projet de formation et la préparation du candidat pour intégrer cette nouvelle activité dans son organisation de vie. L'expérience montre que la commande mérite d'être précisée à la fois dans son contenu et dans sa forme : on introduit donc une notice explicative qui standardise l'exercice avec un nombre de signes (et non plus un nombre de pages) et on balise le contenu en expliquant mieux les attendus (notamment concernant cette notion de « motivation » explicitée ci-dessus).

Un entretien alimente la seconde phase de la sélection. Il se dédouble lui-même en deux temps.

Dans sa première partie, on s'entretient autour de la note dans un souci d'explicitation, voire de vérification du degré d'authenticité ou de réalité du déclaratif.

Dans un second moment, on échange avec le candidat à propos d'un article (entre 5 000 et 6 000 signes), tiré au sort parmi plusieurs et qu'il aura pu analyser durant trois quart d'heure. L'article est choisi en fonction de son contenu (une question sociale ou sociétale) et de son actualité (avec un document récent). Le principe est de mettre le candidat dans une situation proche de celle dans laquelle il va se retrouver en formation et de mesurer un certain nombre de dispositions. Par exemple :

- sa capacité à comprendre et restituer l'essentiel d'un texte de manière synthétique ;
- un niveau de culture générale suffisant pour acquérir un niveau d'exigence de niveau II, et plus particulièrement pour aborder la complexité des questions sociales ;
- sa disposition à se décentrer de son expérience ou de son secteur d'activités, le cas échéant ;
- son positionnement personnel à propos de sujets sensibles exigeant un questionnement éthique, *a fortiori* de la part de futurs professionnels chargés de mettre en œuvre des politiques au nom de la République et de ses principes et valeurs.

Pour autant, il ne s'agit pas de « surprendre » les candidats avec un niveau d'exigence éloigné de ce que l'admissibilité prévoit (cf. supra). D'une part, ils sont informés de l'exercice et de son principe. D'autre part, il ne s'agit pas de mesurer un niveau de formation – avec ce paradoxe qui consisterait à exiger des personnes qu'elles soient formées avant même de débiter leur processus d'apprentissage, mais de s'assurer d'un nombre de dispositions *a minima*. L'objectif n'est pas de garantir la réussite, mais d'empêcher des échecs prévisibles.

1.2. Le livret d'accueil

Ce document se veut être un support de référence tout au long de la formation.

La finalité du document est de permettre aux stagiaires d'avoir l'ensemble des informations concernant la formation, le métier, les organismes régulateurs et les modes d'accès à la profession.

²⁰ On s'arme ici de la prudence à laquelle les travaux de Pierre BOURDIEU nous invitent, sachant que rien n'est figé dans ces dispositions de départ, qu'on a affaire à un « système de facteurs sans cesse restructuré sous l'effet même de son action » et que « l'effet sujet » est très présent chez cet auteur qui nous suggère l'idée selon laquelle « le sujet se détermine sur ce qui le détermine ». Voir P. BOURDIEU, « la reproduction », Paris, les éditions de Minuit, 1970, p. 112.

²¹ Le principe d'un double support (dossier et entretien) est somme toute assez classique. En outre, on reproduit ici la modalité de sélection en usage pour le CAFDES et DEIS, par exemple.

Les trois premières parties opèrent selon une logique d'entonnoir : du plus large au plus précis. Ainsi, la première présente l'opérateur de formation (l'IRTS-CA) dans son unité, son positionnement pédagogique, mais aussi dans son affiliation à l'UNAFORIS. Ceci doit sensibiliser les nouveaux stagiaires aux organisations qui impactent le secteur de la formation – en France et en Europe –, tout comme l'organisation des métiers dans leur intitulé comme leur champ de compétences.

La seconde informe sur les contenus de la formation, leur organisation, tant pour la partie théorique (unités de formation, formateurs...) que pratique (durée des stages, convention, procédure de site qualifiant, etc.). Parallèlement à cette organisation, les outils mis à disposition sont également présentés, notamment la plate-forme collaborative (cf. infra).

La troisième partie concerne, logiquement, ce qui vient baliser la fin du parcours ainsi présenté : les épreuves de certification (nature de chacune des épreuves, compétences validées, les attendus, le jury...).

Les annexes rappellent le cadre réglementaire de la formation (décret et arrêté), ainsi que les supports servant à la réalisation des stages (conventions et rapports).

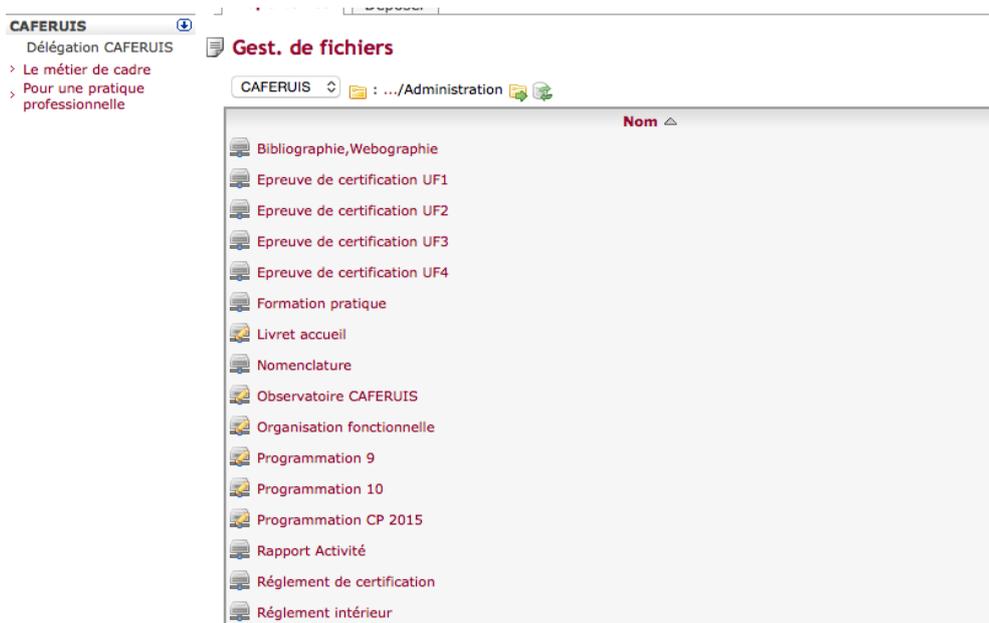
Enfin, quelques ressources spécifiques sont évoquées en fin de document. Ces indications, loin d'être exhaustives, valent comme illustration des ressources auxquelles les stagiaires peuvent avoir accès. En effet, elles ne sont pas physiquement exposées, mais signalées par le lien qui permet d'y accéder (journée d'études sur les « dix ans du CAFERUIS », les enquêtes insertion des diplômés du CAFERUIS, le PREFAS-CA...). Cette présentation vaut comme sensibilisation à la dématérialisation des données disponibles dans le champ des TICE²² – mais cet aspect est repris lors d'une séquence d'apprentissage pédagogique sur ces outils et données. La mise à disposition d'une plateforme collaborative rentre au demeurant dans cet ordre de préoccupation.

1.3. [La plate-forme et les TICE](#)

Comme leur nom l'indique, les TICE font partie intégrante du secteur de l'information et de l'enseignement. Leur utilité n'est plus à discuter : elle s'impose. En l'occurrence, avec une acuité certaine s'agissant d'une formation qui doit composer avec la distance géographique des candidats, mais aussi celle qui sépare les regroupements avec le risque de la rupture. Au total, il s'agit de limiter les effets de la distance entre les stagiaires eux-mêmes, entre eux et le centre de formation, voire les formateurs. Elle permet d'avoir un accès constant à différents supports pédagogiques et administratifs relatifs à la formation, mais aussi de pouvoir y déposer les différents TD.

La plate-forme est le premier outil spécifique mis en place avec plusieurs bénéfices attendus au travers de l'arborescence suivante :

²² On rappelle l'acronyme : Technologies de l'Information et de la Communication dédiées à l'Enseignement.



On voit ici l'étendue des informations et données disponibles pour les stagiaires, qu'il s'agisse de document généraux (règlement intérieur), de référence pour les épreuves de certification, ou plus administratives pour les emplois du temps (programmation).

Bien évidemment, dès qu'un document est modifié, chacun des stagiaires est automatiquement informé par mail de l'événement.

Le cas échéant, d'autres fonctionnalités restent disponibles et pourraient être utilisées. Leur utilisation se justifie dans le cadre de dispositif de FOAD avec présentiel réduit, mais on n'est pas ici dans ce type de configuration.

Au total, l'outil présente plusieurs avantages :

- une organisation proche du « zéro papier » avec, surtout, des documents toujours à jour et sans conflit de version ;
- un canal d'information permanent ;
- une mise à disposition d'une banque de données sur l'information et/ou les éléments de cours. A titre d'exemple : la liste des sites qualifiants à disposition des stagiaires avec l'offre de formation pour chacun d'entre eux ;
- etc.

Bien évidemment, cet outil s'ajoute à des modes de communication actuels tels que les mails et autres outils collaboratifs (Doodle...).

1.4. L'évaluation

On ne saurait insuffler une « culture de l'évaluation » sans vouloir s'y soumettre soi-même. Cette préoccupation est donc constante ; elle s'opérationnalise via un questionnaire rempli en fin de cursus, associé à un temps d'échanges sur tous les temps de formation ; l'idée étant, selon les principes même de l'évaluation, de fournir un outil d'aide à la décision. L'évaluation de la formation par les stagiaires est retranscrite chaque année dans le rapport d'activité et considérée en CTP.

La démarche va plus loin : elle ne se limite pas à la seule cible des stagiaires arrivés à la fin de leur cursus. Elle élargit son cercle en associant des diplômés à différents moments du cursus : de la sélection à la préparation des épreuves.

1.5. Le recours à l'observatoire

L'observatoire de l'IRTS veut être un outil d'analyse des trajectoires et d'évaluation de la professionnalisation des diplômés. A cette fin, il réalise une enquête sur le devenir des étudiants de formation initiale six mois après l'obtention du diplôme. Concernant le CAFERUIS, la taille de l'effectif ne justifie pas le principe d'une enquête annuelle. On l'a dit, une première enquête – inaugurale et exploratoire – a voulu faire le point en 2013 sur les six premières promotions (de 2007 à 2012).

Passée cette première salve, on a choisi de mener des enquêtes tous les 2 ans. Le principe est de pouvoir surveiller les trajectoires des diplômés, soit en termes d'insertion professionnelle (par exemple, l'enquête de l'observatoire de l'UNIFAF sur les diplômés du CAFERUIS relevait en 2005 que 27% des personnes interrogées n'occupait pas de poste de cadre), soit en termes de poursuite de formation. S'agissant d'une formation professionnelle destinée à former des cadres opérationnels sur le terrain, cette observation est utile pour savoir si ces objectifs sont atteints et, s'ils ne l'étaient pas ou insuffisamment, d'en comprendre les raisons pour tenter d'y remédier.

Ces résultats sont disponibles sur le site de l'IRTS dédié au CAFERUIS.

2. Une fluidité entre les parcours VAE et les parcours de formation

La loi de modernisation sociale de 2002 élargit l'accès à la qualification en stipulant que « toute personne engagée dans la vie active est en droit de faire valider les acquis de son expérience, notamment professionnelle, en vue de l'acquisition d'un diplôme, d'un titre à finalité professionnelle ou d'un certificat de qualification ». L'esprit de cette loi est de reconnaître la diversité des vecteurs de développement de compétences, au-delà des seuls dispositifs de formation. Elle vient reconnaître le principe de la « formation sur le tas ». Plus particulièrement, dans le champ des formations au travail social, elle s'ancre bien au principe de la formation en alternance, revendiquée dans ce domaine, qui reconnaît *de facto* une importance à la pratique de métier pour la formation des professionnels.

La nature du « problème »

Au-delà de ce que la loi impose, il convenait de prendre position par rapport à cette approche en instruisant d'abord son fondement épistémologique pour ne pas se limiter à des positions idéologiques (voire de conservatisme catégoriel) limitées à se dire « pour » ou « contre ». Et prendre les mesures en toute connaissance de cause pour la construction d'un dispositif pédagogique dédié. En effet, la loi prévoit aussi l'interpénétration des parcours et il convient de les envisager pour les apprécier, les caractériser et déterminer des modalités de réponse pédagogiques *ad hoc*.

Un candidat engagé dans une démarche de VAE peut, en cas de validation partielle, poursuivre son parcours par la formation. Il suit alors les enseignements fléchés sur le ou les domaines de compétences restant à valider et passe les épreuves correspondantes. Il redevient alors, non plus un « cadre en exercice », mais un « cadre en formation » - éventuellement, à côté des autres apprenants. Cette configuration n'est possible que si la personne a une expérience significative dans une situation d'encadrement, dans le secteur social et médico-social ou non. On pense tout de suite à une personne qui, diplômée avec un titre non inscrit au CASF ou faisant fonction depuis de longues années dans le secteur, veut faire reconnaître ses compétences. Ce point de vue serait réducteur. En effet, l'attribution de la recevabilité (donc du droit d'accéder à la reconnaissance par la VAE) est très ouverte : elle s'appuie sur l'activité – des situations de travail - et non un type d'emploi ou un secteur d'activité. En effet, l'arrêté de 2004 stipule que l'admissibilité est acquise si le candidat peut justifier de :

- au moins deux activités relevant d'une des trois fonctions suivantes figurant au référentiel d'activités : « pilotage de l'action », « encadrement d'équipes et de professionnels gestion des ressources humaines », « gestion administrative et budgétaire »

OU

- *au moins quatre activités relevant de deux des trois fonctions suivantes figurant au référentiel d'activités : « communication interne », « participation au projet de la structure », « partenariat d'action et travail en réseau ».*

Le dispositif est donc ouvert pour des candidats ayant assuré des responsabilités dans d'autres secteurs et qui souhaitent, dans une perspective de reconversion professionnelle, transférer leurs compétences dans le secteur social et médico-social. Ou encore des candidats très compétents sur certaines fonctions et pas du tout sur d'autres puisqu'ils n'ont pas eu l'opportunité de les pratiquer – l'exemple le plus fréquent étant celui des cadres qui n'ont aucune responsabilité en matière de gestion budgétaire (activité constitutive de la fonction 3, concernant une partie du DC 4 : « gestion administrative et budgétaire d'une unité »).

A l'inverse, un candidat en situation d'échec répété sur une ou plusieurs épreuves, ou qui aurait été empêché d'aller jusqu'aux épreuves de certification, dès lors qu'il est (ou a été suffisamment longtemps) en situation de cadre, peut valider les domaines de compétences par la VAE. Certains envisagent même l'éventualité en cours de route avec le projet, en cas d'échec redouté, d'attendre les trois années d'expérience pour passer par la VAE.

Avec ces deux configurations de parcours, on a affaire à une grande diversité possible de candidats – et donc de besoins en termes de prestations pédagogiques. Pour caricaturer : les premiers peuvent être en fin de carrière, ou dans une phase de finalisation où l'obtention du diplôme vaut comme reconnaissance d'un passé. Les seconds sont au début d'une nouvelle carrière avec cette toute nouvelle construction d'une professionnalité, parfois à peine expérimentée.

Une réponse pédagogique avec un dispositif intégré

La traduction pédagogique de ces deux types de parcours recouvre bien la totalité de ce que la compétence représente et de ce qui la constitue. On se limite à deux définitions qui sont assez consensuelles (de l'ensemble des productions sur ce sujet²³) :

- *« La compétence permet d'agir et/ou de résoudre des problèmes professionnels de manière satisfaisante dans un contexte particulier, en mobilisant diverses capacités de manière intégrée »²⁴.*

Par ailleurs cinq approches sont proposées pour appréhender la compétence :

- *approche par les savoirs ;*
 - *approche par les savoir-faire ;*
 - *approche par les comportements et le savoir-être ;*
 - *approche par les savoirs, savoir-faire et savoir-être ;*
 - *approche par les compétences cognitives (capacité à tirer des enseignements).*
- *« La compétence est un ensemble stabilisé de savoirs et de savoir-faire, de conduites types, de procédures standards, de types de raisonnement que l'on peut mettre en œuvre sans apprentissage nouveau et qui sédimentent et structurent les acquis de l'histoire professionnelle : elles permettent l'anticipation des phénomènes, l'implicite dans les instructions, la variabilité dans la tâche »²⁵.*

En sciences de l'éducation, l'approche située de la compétence « oppose » (on devrait plutôt dire distingue) donc « l'approche par compétence » et la « pédagogie par objectif ». Ici, dans les configurations idéales typiques que nous avons proposées (et qui recouvrent des réalités de trajectoires chez les candidats au CAFERUIS), on retrouve bien cette étendue de position par rapport à la compétence. Toujours avec l'artefact de la caricature, la formation vise l'acquisition de connaissances (certes, orientées vers l'action) qui seront

²³ On s'appuie ici sur le dossier disponible sur le site d'eduscol « Compétice » :

<http://eduscol.education.fr/bd/competice/superieur/competice/boite/pdf/t1.pdf>

²⁴ Sandra BELIER, in CARRE (P) et CASPAR (P), *Traité des sciences et techniques de la formation*, Paris, Dunod, 1999.

²⁵ DE MONTMOLLIN (M), 1984, *L'intelligence de la tâche. Eléments d'ergonomie cognitive*, Berne, Peter Lang.

« contrôlées » via les épreuves de certification. Signe de cette différence : les livrets 2 (déposés pour examen au jury de VAE et servant de support à l'entretien) ne comportent qu'exceptionnellement des références théoriques. En revanche, dans les travaux des étudiants (et plus particulièrement le mémoire), une bibliographie consistante est exigée.

Il s'agissait donc de lier via un dispositif hybride, ces deux voies d'accès à la qualification qui sont aussi, éventuellement, des rapports à la pratique et au savoir très différents. En effet, on aurait pu se cantonner à des promotions séparées ; l'idée a été, au contraire, de mailler les candidats. De choisir la richesse des expériences au risque de l'hétérogénéité des profils.

Formellement, cinq places sont ainsi « réservées » pour permettre aux candidats à la VAE d'accéder aux contenus de formation du CAFERUIS.

La réponse a été d'intégrer la totalité de l'équipe responsable ou référente de la formation CAFERUIS sur le dispositif d'accompagnement, ceci permettant une évaluation au plus près des forces et faiblesses des candidats. Et ainsi d'être mieux en mesure de faire des préconisations de parcours (entre une orientation vers la VAE ou la formation).

Ainsi, toute personne intéressée par le CAFERUIS reçoit une information quant aux possibilités qui s'offrent à elle, le cas échéant. De la même manière, une évaluation est réalisée avec les candidats à la VAE quant à la probabilité de validation selon les scénarios, en fonction aussi des possibilités et contraintes des candidats. Enfin, en cas de validation partielle et selon sa nature, la préconisation est reconsidérée. Et accompagnée.

On se veut ici être en adéquation avec le principe de construction de parcours adapté, avec des préconisations « à la carte ».

V. LA CERTIFICATION

Conformément à la circulaire N° DGAS 4A/2004/412 du 2 septembre 2004, l'IRTS-CA a élaboré un **règlement des épreuves de certification**, qui a fait l'objet d'une réactualisation en juin 2009. Ce règlement des épreuves de certification est intégré au livret d'accueil du stagiaire qui est lui-même remis en main propre à chaque personne entrant en formation.

1. Une préparation à la certification

Dès l'entrée en formation, la question de la certification est abordée avec les stagiaires. Dans un premier temps, **cette certification est présentée et commentée** par l'équipe pédagogique, puis elle intègre progressivement la programmation pédagogique, par le **biais d'ateliers (UF 1 et UF 2) et de travaux dirigés (UF3 et UF4)**.

Le processus de préparation s'achève par la mise en place d'un **temps appelé « épreuve blanche »** et ce en fin de programmation pédagogique de l'ensemble des unités de formation. Ce temps « d'épreuve blanche » représente 24 heures d'apports pédagogiques à destination de chaque stagiaire issu des voies promotionnelles ou sous contrat pédagogique.

2. L'organisation d'une certification

L'IRTS-CA est en charge d'organiser **trois des quatre épreuves du CAFERUIS** : le dossier technique (Unité de formation 2 du référentiel de certification), l'étude de situation (Unité de formation 3 du référentiel de certification) et l'étude de cas (Unité de formation 4 du référentiel de certification).

Un mois avant les épreuves des unités de formation 3 et 4, le responsable de la filière CAFERUIS réunit l'ensemble des membres de jury. Lors de cette réunion, sont abordées **les dispositions prévues pour chacune des épreuves, le système de notation et les principes éthiques bornant la pratique d'un examinateur et/ou correcteur**. Un guide d'évaluation et le référentiel CAFERUIS sont remis à chaque membre. Suite à cela, ces mêmes membres de jury se prononcent sur le calibrage et le choix des sujets.

3. Une certification en fin de formation

L'épreuve UF 3 et l'épreuve UF 4 interviennent 14 mois après le démarrage de la formation, mais en fin de dispense du contenu des troisièmes et quatrièmes unités de formation. L'épreuve UF 2 intervient 16 mois après le début de la formation, mais également en fin de dispense du contenu de la seconde unité de formation.

Conformément à la circulaire N° DGAS 4A/2004/412 du 2 septembre 2004, l'IRTS-CA organise des sessions de rattrapage pour les 3 épreuves en centre, appelées « secondes présentations ».

Ces secondes présentations relatives aux épreuves UF2, UF3, UF4 interviennent deux mois minimum après la première présentation mais avant toute présentation du candidat à la certification de l'unité de formation 1 organisée par la DRDJSCS.

4. La composition des jurys

La filière CAFERUIS de l'IRTS-CA s'est saisie de la démarche de site qualifiant pour constituer « un vivier de correcteurs et d'examineurs » et ainsi garantir une **appropriation du référentiel CAFERUIS** par les membres de jury.

De plus, la filière CAFERUIS de l'IRTS-CA s'est engagée à obtenir de manière systématique dans le cadre de la composition des jurys une **représentation de la région, des secteurs de l'action sociale et médico-sociale, du secteur associatif et public et une parité homme/femme**.

Enfin, à chaque session, les jurys sont **renouvelés par tiers**.

Pour conclure, l'ensemble de cette organisation et la mobilisation de plus d'une vingtaine de membres de jury, permettent d'évaluer 4 des 6 domaines de compétences du référentiel CAFERUIS.

CONCLUSION

Rappelons ici de manière synthétique les grands principes qui structurent l'organisation de la formation. Pour ce faire, on peut reprendre les phases qui balisent le parcours du candidat.

Par ce que la formation engage des fonds mutualisés – lorsqu'elle n'est pas financée par les candidats eux-mêmes – il convient de vérifier la faisabilité du projet du candidat et éviter les désagréments. Outre la disponibilité de l'équipe pédagogique pour renseigner les personnes intéressées, l'épreuve de sélection sert à sélectionner les candidats bien en amont des épreuves finales ou de l'exigence des productions requises. Avec l'expérience, on se trouve conforté, voire invité à les renforcer encore ; car l'effet de cette « épreuve »²⁶ vaut déjà comme initialisation de la formation en tant que processus : c'est une première alerte qui renseigne déjà sur ce qui va advenir. Aussi invite-t-on les stagiaires à consulter les résultats (qui sont annotés, commentés par les examinateurs) comme une première évaluation ex ante.

Parce que cette formation relève d'un basculement professionnel qui (re)questionne l'identité des stagiaires, l'accompagnement de ce déplacement se veut être assuré au plus près, par une équipe resserrée, identifiée, accessible, disponible. Une plate-forme collaborative facilite le maintien de ce lien (la sociabilité n'étant plus incompatible avec la distance), tout autant que la communication des documents et leur actualisation. Il s'agit de ne pas se perdre dans les méandres de l'organisation qui peuvent favoriser les décrochages. Cette proximité dans l'accompagnement est, là encore, un principe d'action : il vise la qualification via le développement des compétences. Il peut ainsi se décliner dans le cadre d'une formation stricto sensu comme dans celui d'une validation d'expériences avec, le cas échéant, des compléments de formation. Ici, les choses ne sont pas binaires (même si les chronologies ne sont pas les mêmes : la formation précédant l'expérimentation tandis que la VAE vient la ponctuer), elles sont intégrées dans un dispositif ouvert.

Parce que la formation vise, au-delà de la validation des épreuves et de l'obtention du diplôme, la construction d'une professionnalité dans l'exercice du métier, on tient aussi à savoir ce que les stagiaires sont devenus, à l'issue de leur parcours en termes de situation professionnelle, avec les enquêtes de l'observatoire ; voire en les intégrant, en retour, dans le dispositif pédagogique (en centre ou sur site).

On espère que le lecteur aura retrouvé ces principes dans les pages qui précèdent. Et qu'il déduira de ceux-ci les conceptions qui les alimentent. On pourrait conclure avec cette proposition : on veut former des cadres, capables de diriger des compétences dans des environnements souvent complexes tout en respectant des valeurs pour le bénéfice des personnes dont le destin a contrarié quelque peu le parcours. Ces environnements peuvent renvoyer à des contextes différents ; on veut que les compétences mise en œuvre ici soient transférables ailleurs. Telle est notre conception du CAFERUIS et ce qui en constitue sûrement sa force : sa capacité à penser l'ouverture et à se décliner dans des contextes différents voire renouvelés, tel que nous y invite l'évolution des politiques publiques.

²⁶ Au sens littéral du terme : « soumettre à l'expérience »

ANNEXES

1. Annexe 1 : Membres du CTP CAFERUIS juin 2015



COMITE TECHNIQUE ET PEDAGOGIQUE CAFERUIS 2018

⇒ REPRESENTANTS EMPLOYEURS

NOMS	COORDONNEES	FONCTIONS	SECTEUR DE REPRESENTATIVITE	DPT
Poste à pourvoir			Employeur	Ardennes
Georges CARVALHO	A.A.S.E.A. Domaine de l'Essor 10430 ROSIERES PRES TROYES Tel : 03.25.45.16.39 Fax : 03.25.45.16.51 Mail : georges.carvalho@aase.asso.fr	Directeur Foyer d'insertion A.A.S.E.A.	Employeur	Aube
Joffrey HADET	FONDATION LUCY LEBON 29 rue des Ponts 52220 MONTIER EN DER Tel : 03.25.04.20.58 Fax : 03.25.04.08.65 Mail : jhadet@fondation-lucy-lebon.fr	Directeur	Employeur	Haute-Marne
M'Hamed LAGHLID	SAUVEGARDE DE LA MARNE 34 Grande Rue 51430 BEZANNES Tel : 03.26.79.85.60 Fax : 03.26.79.85.61	Directeur	Employeur	Marne

⇒ REPRESENTANTS STAGIAIRES

NOMS	COORDONNEES	FONCTIONS	SECTEUR DE REPRESENTATIVITE	DPT
Bob THOUÉ	Promotion 2016/2018	Délégué des stagiaires CAFERUIS Promotion 2016/2018	Stagiaire	Ardennes
Stéphane LAMBERT	Promotion 2017/2019	Délégué des stagiaires CAFERUIS Promotion 2017/2019	Stagiaire	Marne

⇒ DRDJSCS

NOMS	COORDONNEES	FONCTIONS	SECTEUR DE REPRESENTATIVITE	DPT
FONTANEZ Franck	D.R.D.J.S.C.S. GRAND EST Antenne de Nancy 4 rue Bénit – CS 10011 54035 NANCY CEDEX	Inspecteur	Administration	Lorraine

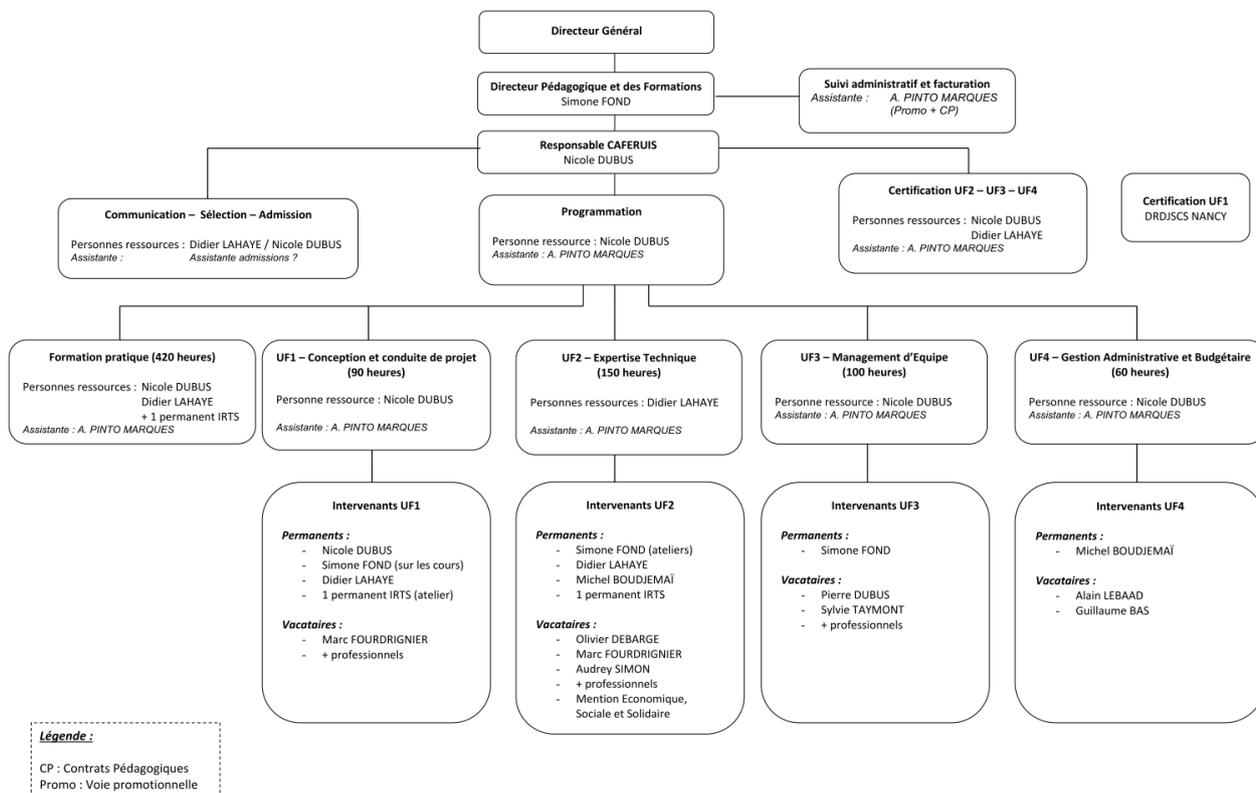
⇒ IRTS

NOMS	COORDONNEES	FONCTIONS	SECTEUR DE REPRESENTATIVITE	DPT
Simone FOND	I.R.T.S. Champagne-Ardenne Tel : 03.26.06.93.20 – Fax : 03.26.06.29.64 Mail : sfond@irts-ca.fr	Directrice des Formations IRTS	Formation	Marne
Nicole DUBUS	I.R.T.S. Champagne-Ardenne Tel : 03.26.06.93.08 – Fax : 03.26.06.82.56 Mail : ndubus@irts-ca.fr	Responsable de la Formation CAFERUIS IRTS	Formation	Marne
Didier LAHAYE	I.R.T.S. Champagne-Ardenne Tel : 03.26.06.82.46 – Fax : 03.26.06.82.56 Mail : dlahaye@irts-ca.fr	Formateur IRTS	Formation	Marne
Michel BOUDJEMAÏ	45 rue des Eparges 51100 REIMS Mail : mboudjem@club-internet.fr	Formateur IRTS	Formation	Marne
Cathy FERGER	I.R.T.S. Champagne-Ardenne Tel : 03.26.06.82.54 – Fax : 03.26.06.82.56 Mail : cferger@irts-ca.fr	Assistante pédagogique	Formation	Marne
Alice PINTO MARQUES	I.R.T.S. Champagne-Ardenne Tel : 03.26.06.93.07 – Fax : 03.26.06.29.64 Mail : apinto@irts-ca.fr	Assistante pédagogique	Formation	Marne

⇒ VACATAIRES

NOMS	COORDONNEES	FONCTIONS	SECTEUR DE REPRESENTATIVITE	DPT
Pierre DUBUS	102 rue Ledru Rollin 51100 REIMS Mail : dubuspierre@wanadoo.fr	Formateur-Consultant Intervenant IRTS	Formation	Marne
Marc FOURDRIGNIER	Fourdrignier Formation Conseil 17 rue du Châlet 51100 REIMS Mail : mafoudrig@aol.com	Formateur-Consultant Intervenant IRTS	Formation	Ardennes
Alain LEBAAD	15 rue Roger Salengro 51510 COMPERTRIX Mail : alain.lebaad@sfr.fr	Directeur Intervenant IRTS	Formation	Marne

2. Annexe 2 : Organigramme



3. Annexe 3 : Qualifications des formateurs

➤ **Nicole DUBUS – Responsable de la formation CAFERUIS**

Diplôme d'Etat d'éducateur spécialisé.

D.S.T.S.

Maîtrise de sociologie - Mention "développement social"

➤ **Didier LAHAYE**

Diplôme d'Etat d'éducateur spécialisé.

D.E.S.S. Psychologie clinique

D.E.A de sciences sociales.

Doctorat en sociologie.

➤ **Michel BOUDJEMAÏ**

Maîtrise de droit privé, mention carrières judiciaires.

D.E.S.S. Action Sanitaire et Sociale – Option Développement social (Grade de MASTER).

➤ **Marc FOURDRIGNIER**

Doctorat en Sociologie.

➤ **Pierre DUBUS**

Diplôme d'Etat d'éducateur spécialisé.

D.S.T.S.

D.E.S.S.E.U.R

Licence en sociologie

D.U.F.P.A. option formation de formateur

Maîtrise en sociologie

D.E.S.S. en action sanitaire et sociale

D.U.E.R.S. (équivalent D.E.A.) en recherche et intervention éducative et sociale

➤ **Sylvie TAYMONT**

Diplôme d'Etat d'éducateur spécialisé.

D.E.S.A. spécialité psychologie du travail

Diplôme de psychologue du travail

➤ **Alain LEBAAD**

Diplôme d'Etat d'éducateur spécialisé

Certificat d'Aptitude aux Fonctions de Direction d'Etablissement ou de Service d'intervention sociale

4. Annexe 4 : Cahier des charges « UF2 – expertise technique » - 35 heures démarche collective

Objectif : A partir d'un texte de loi - voire de ses textes d'application - il s'agit d'en faire une présentation d'ensemble claire, d'en approfondir certaines dispositions et d'apporter quelques éléments d'analyse critique de cette loi et de ses modalités d'application, notamment au regard d'une fonction d'encadrement.

Modalités de travail : Travail en groupe de 3-4 personnes. A partir de la liste des textes proposés, chacun choisira un texte de loi, hors de son propre champ d'intervention. Sur cette base seront constitués les groupes.

Finalisation du travail : Réalisation d'un écrit de 8 à 10 pages et restitution publique de la démarche menée. Une fois les travaux restitués en public et supervisés, ils seront mis en ligne sur la plate-forme collaborative CAFERUIS. Au-delà des critères formels propres à l'écrit et à l'oral, la maîtrise des connaissances, l'appropriation du texte et la réflexion critique seront appréciés.

Lois abordés :

1. Loi n° 2014-173 du 21 février 2014 de programmation pour la ville et la cohésion sociale. JO du 22 février 2014.
2. a) Loi n° 2013-869 du 27 septembre 2013 modifiant certaines dispositions issues de la loi n° 2011-803 du 5 juillet 2011 relative aux droits et à la protection des personnes faisant l'objet de soins psychiatriques et aux modalités de leur prise en charge. JO du 29 septembre 2013 page 16230 texte n° 1.
b) Loi n° 2011-803 du 5 juillet 2011 relative aux droits et à la protection des personnes faisant l'objet de soins psychiatriques et aux modalités de leur prise en charge. JO du 6 juillet 2011 page 11705 texte n°1.
3. Plan pluriannuel contre la pauvreté et pour l'inclusion sociale du 21 janvier 2013.
4. Loi n° 2011-901 du 28 juillet 2011 tendant à améliorer le fonctionnement des maisons départementales des personnes handicapées et portant diverses dispositions relatives à la politique du handicap (1). JO du 30 juillet 2011.
5. Loi n° 2008-1249 du 1er décembre 2008 généralisant le revenu de solidarité active et réformant les politiques d'insertion. J.O n°0281 du 3 décembre 2008.
6. Loi n° 2007-290 du 5 mars 2007 instituant le droit au logement opposable et portant diverses mesures en faveur de la cohésion sociale. J.O n° 55 du 6 mars 2007 page 4190, texte n° 4
7. Loi n° 2007-293 du 5 mars 2007 réformant la protection de l'enfance. J. O n° 55 du 6 mars 2007 page 4215, texte n° 7
8. Loi n° 2007-297 du 5 mars 2007 relative à la prévention de la délinquance (1) J.O n° 56 du 7 mars 2007 page 4297. Texte n° 1
9. Loi n° 2007-308 du 5 mars 2007 portant réforme de la protection juridique des majeurs. J.O n° 56 du 7 mars 2007 page 4325, texte n° 12
10. Loi n° 2005-102 du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées (1) JO n° 36 du 12 février 2005 page 2353

Institut Régional du Travail Social
Champagne-Ardenne

8 rue Joliot Curie
51100 REIMS

Secrétariat CAFERUIS
Tel : 03 26 06 93 07
Télécopie : 03 26 06 29 64
Email : apinto@irts-ca.fr
Web : <http://www.irts-ca.fr>

Conception et réalisation : Secrétariat CAFERUIS – IRTS Champagne-Ardenne
Impression : IRTS Champagne-Ardenne – mai 2018

