



ECOLE SUPERIEURE  
DE TRAVAIL SOCIAL

# CAFERUIS et Master 1 Travail et GRH

Responsable de la Formation  
Marie MORMESSE  
[marie.mormesse@etsup.com](mailto:marie.mormesse@etsup.com)

Assistante de la Formation  
Pascale ROUSSEAU  
[pascale.rousseau@etsup.com](mailto:pascale.rousseau@etsup.com)  
Tél : 01.44.16.81.91



En partenariat avec

**le cnam**  
école management & société

# Le CAFERUIS

## spécialité Travail et GRH à l'ETSUP

Les formations professionnelles continues et supérieures accompagnent la promotion sociale et la progression professionnelle des intervenants du secteur social et médico-social. La place des cadres dans les établissements et services du secteur social, médico-social ou socio-éducatif a de tous temps posé question. Plus encore pour les postes concernant les cadres intermédiaires ; les avis souvent divergents qui émanent des articles ou des ouvrages traitant du sujet montrent la complexité de cette fonction.

En effet, le poste de « responsable » peut s'exercer dans des contextes différents :

- ◆ groupe, service, unité de vie, petite ou moyenne structure, taille des organisations ;
- ◆ multiplicité et hétérogénéité des établissements et services : structures en milieu ouvert (AEMO-prévention) ou résidentielles (internat, hébergement, relogement) dans le secteur social ou médico-social ;
- ◆ dans des environnements complexes: dynamique interne, travail en réseau et en partenariat.

De plus, l'entrée dans le secteur social est le fait de trajectoires variées. Cette diversité des itinéraires permet d'assurer une hétérogénéité des regards et des analyses de la fonction. Cette ouverture est précieuse dans cette période de mutations intensives du travail social. Pour les uns, les cadres intermédiaires ne sont que les animateurs des équipes de terrain et les metteurs en scène des actions commanditées. Pour les autres, le cadre intermédiaire est l'incontournable cheville ouvrière de l'établissement ou du service sans laquelle le fonctionnement interne serait gravement altéré.

Les évolutions du travail et de l'emploi conduisent à complexifier et à étendre le champ d'intervention de tous ceux dont l'action a notamment pour objet les personnes et les ressources humaines, pour les valoriser, aider à leur insertion sociale et économique, contribuer à leur développement au sein des organisations privées ou publiques comme sur un territoire. Comme d'autres acteurs du monde du travail (gestionnaires des ressources humaines, acteurs de l'insertion sociale et du développement social, etc.) les cadres intermédiaires et responsables d'unités d'intervention sociale peuvent utilement faire appel aux modes de raisonnement, aux outils d'analyse et d'investigation des sciences sociales qui constituent des apports indispensables à la professionnalisation de leurs actions. La maîtrise de ces modes de raisonnement et de ces outils d'analyse passe par une connaissance des développements théoriques fondamentaux tout autant que par la capacité à les utiliser pour l'analyse des réalités et des problèmes rencontrés dans la vie professionnelle.

### Les prestations proposées

#### CAFDES

(Directeur d'établissement et de service social et médico-social)

#### CAFERUIS

(Chef de service)

#### CIP

(Conseiller en insertion professionnelle)

#### CNC Mandataire Judiciaire

#### CTRH

(Conseiller du travail mention ressources humaines)

#### DEAF

(Assistant familial)

#### DEASS

(Assistant de service social)

#### DEEJE

(Éducateur de jeunes enfants)

#### DEES

(Éducateur spécialisé)

#### DEETS

(Éducateur technique spécialisé)

#### DEIS

(Ingénierie sociale)

#### FFT

(Formation de formateur terrain)

#### RSQ

(Responsable de site qualifiant)

#### Superviseur/analyste de pratiques

#### Supervision et accompagnement individuels des professionnels

#### Formations à la carte

#### VAE

#### Etudes, recherches

*Retrouvez l'ensemble des prestations proposées par l'ETSUP sur*

[www.etsup.com](http://www.etsup.com)

# Descriptif de la formation

La formation CAFERUIS – Master 1 Sciences humaines et sociales, mention Travail et développement, Spécialité Travail, emploi et organisation, totalise 420 h de formation réparties comme suit : 180 h de formations sont dispensées par l'ETSUP et 240 h sont réalisées au CNAM.

Cette formation est construite à partir des besoins de formation des stagiaires repérés grâce à la proximité qu'entretient l'école avec les établissements sociaux et médico-sociaux d'Ile-de-France. Elle s'appuie également sur les valeurs et les ressources pédagogiques de l'école. En effet, elle privilégie une approche plurielle des enseignements disciplinaires, des apports méthodologiques, des enseignements techniques, un accompagnement à la construction d'un positionnement professionnel de cadre et le développement d'une analyse réflexive autour du métier et de l'action.

Dans ce contexte, la possibilité donnée aux stagiaires d'entreprendre conjointement un CAFERUIS avec un Master 1 Sciences humaines et sociales, mention Travail et développement, Spécialité Travail, emploi et organisation, permet aux cadres et futurs cadres intermédiaires d'acquérir une expertise supplémentaire, devenue aujourd'hui nécessaire dans les domaines organisationnel et managérial.

Conformément aux textes le régissant, le CAFERUIS s'organise autour de quatre unités de formation.

- ⇒ Unité de formation 1 : Conception et conduite de projet.
- ⇒ Unité de formation 2 : Expertise technique.
- ⇒ Unité de formation 3 : Management et gestion des ressources humaines (GRH).
- ⇒ Unité de formation 4 : Gestion administrative et financière.

Ces unités de formation sont construites à partir des activités correspondantes au cœur de métier inspirées par les référentiels d'activités et de compétences.

Les unités de formation s'articulent avec les enseignements délivrés par le CNAM dans le cadre du Master 1. La formation pluridisciplinaire proposée décline plus exactement des approches relevant du fonctionnement des organisations et de la gestion, de l'analyse du travail et de l'homme au travail, de l'emploi et du fonctionnement du marché du travail.

La formation pratique se déroule sous la forme d'un stage.

Elle a pour objectif soit d'initier le stagiaire à la fonction de cadre intermédiaire, soit d'apporter une expérience nouvelle à celle déjà obtenue dans le cadre de ses fonctions actuelles. Le stage est relié à l'ensemble des unités de formation. Sa durée est de 6 à 12 semaines selon les allègements possibles. Il s'effectue auprès d'un professionnel exerçant des fonctions d'encadrement dans un établissement ou service social ou médico-social qui ne dépend pas de l'employeur du candidat. Le stage fait l'objet d'une convention entre l'établissement de formation, le stagiaire et l'organisme d'accueil. La convention précise ses objectifs, les modalités du déroulement du stage, de l'évaluation et de l'organisation du tutorat.



# La formation en quelques mots

## L'ETSUP, deux sites de formation :

Montsouris  
8 villa du Parc Montsouris  
75014 PARIS

Arcueil  
12-18 rue du 19 mars 1962  
94110 ARCUEIL

## Le CNAM :

292 Rue Saint-Martin  
75141 PARIS Cedex 03

**le cnam**  
école management & société

### Durée de la formation :

Mars 2018 à novembre 2019

### Volume horaire :

420 heures de cours  
et 6 à 12 semaines de stage  
(selon les allègements)

### Rythme de la formation :

3 à 5 jours consécutifs par mois

### Frais d'inscription et entretien d'admission :

100 euros

### Coût de la formation :

7 900,00 euros



Cette formation est ouverte  
aux professionnels titulaires  
d'un diplôme :

de niveau III du Code de  
l'Action Sociale et des Familles

OU

de niveau III visé par  
le Code de la Santé Publique  
et de 2 ans d'expérience  
professionnelle dans le domaine  
social ou santé publique

OU

homologué ou inscrit au RNCP  
au moins de niveau II.

Dans les autres cas, se reporter à  
l'arrêté du 14 novembre 2016  
ou nous contacter.



# Le programme de formation

## UNITÉ DE FORMATION 1 : CONCEPTION ET CONDUITE DE PROJET

### **La démarche méthodologique de projet**

- ◆ La place du projet dans le contrat social : de l'intention à l'action ;
- ◆ L'état des lieux : recueil de données quantitatifs et qualitatifs, sociodémographique, socio économique, politique, institutionnel, vie et relation sociale ;
- ◆ Le diagnostic : analyse des données recueillies, identification des besoins sociaux et des ressources ; locales en vue d'une mise en perspective ;
- ◆ L'énoncé d'une situation problème et émergence du projet
- ◆ L'argumentation et l'épreuve de validation ;
- ◆ L'élaboration stratégique du plan d'action (énoncer des objectifs, des échéanciers, des moyens, du positionnement ;
- ◆ La réalisation du projet, son évaluation et son suivi (élaboration d'une matrice critérielle).

### **Ateliers mémoire**

Le mémoire s'appuie sur l'expérience d'encadrement réalisée lors du stage ou dans le cadre d'une expérience professionnelle. Les sujets retenus par les stagiaires déterminent une orientation vers les directeurs de mémoires en fonction de leurs compétences. Les « groupes mémoires » sont composés d'environ six stagiaires. Le choix pédagogique est de proposer une première phase de travail collective afin d'enrichir les connaissances et les expériences des uns et des autres. Le groupe permet également de mutualiser le travail de conception et de réalisation d'un document écrit. Il introduit une dynamique, une stimulation, une émulation, une entraide collective. A l'issue de trois séances collectives, les directeurs de mémoires aborderont la dernière phase : celle du suivi individuel. Chaque stagiaire négociera donc des formes et un rythme de travail avec son directeur de mémoire.

### **Cultures et pratiques professionnelles**

Ces séances de travail se réalisent en groupe constitué d'une dizaine de personnes. Il s'agit de favoriser une réflexion sur l'articulation entre les différents apprentissages et les pratiques d'encadrement, d'interroger ces savoirs par rapport aux pratiques observées et/ou vécues et/ou projetées, et de proposer un travail sur les différents positionnements possibles du cadre. Ces groupes sont un temps où l'on apprend les uns des autres. L'intervenant est garant de la dynamique de groupe et accompagne l'élaboration des questions, observations, analyses et préconisations que produisent les stagiaires. Les conditions de fonctionnement, la qualité des analyses formulées supposent que chacun alimente le débat et partage son expérience.

La première séance mettra l'accent sur les images projetées/vécues de la fonction d'encadrant et des activités qui la structurent. Il s'agira également de dégager les buts et objectifs du projet de stage. En fonction de l'avancée dans le stage et dans le dispositif de formation, seront questionnés, au travers de situations apportées par les participants, les différents registres mobilisés dans les activités d'encadrant : les capacités de diagnostic organisationnel et d'évaluation, la prise en compte des contraintes législatives et budgétaires, les questions de pouvoir, d'autorité, d'animation d'équipe entre autres.

## UNITÉ DE FORMATION 2 : EXPERTISE TECHNIQUE

### **Politique et législation du secteur social et médico-social**

L'environnement législatif spécifique du secteur social et médico-social : les sources et la loi rénovant l'action sociale et médico-sociale.

L'enfance en danger : autorité, protection, délinquance.

- ◆ Les adultes vulnérables : les personnes âgées, les personnes handicapées, les mesures de protection juridique.
- ◆ La lutte contre les pauvretés et les exclusions : le RSA, les politiques de la ville.



### **L'expertise, ateliers**

Ce sont des ateliers constitués d'une dizaine de personnes encadrés par un formateur. Ces ateliers proposent une progression pédagogique dans la mise en œuvre de l'expertise technique. Ils sont ponctués par des échéances de travail qui permettent aux stagiaires de s'atteler progressivement à la rédaction de document écrit en s'équipant de lectures scientifiques et ou techniques. Lors de chaque séquence, le formateur procède à des évaluations collectives et individuelles concernant les travaux intermédiaires. Lors de la dernière séance, les stagiaires préparent leur soutenance orale.

### **Sociologie du travail et de l'emploi**

Ce cours a pour objectif d'introduire les étudiants à l'analyse sociologique du travail et du marché du travail. Il se développe en deux temps principaux. Un premier bloc est consacré au travail proprement dit. On y aborde les thèmes suivants : ce que travailler veut dire, les grandes étapes historiques du travail, les rationalisations du travail, technique et organisation du travail, qualifications et compétences et, enfin, le lien entre travail, culture et institutions. Un second bloc est dédié à l'analyse sociologique de l'emploi et du marché du travail. Y sont abordées successivement les questions suivantes : la construction sociale de l'emploi, les inégalités sur le marché du travail, les parcours dans l'emploi, chômage et chômeurs, protection sociale et politiques d'emploi.

### **Les nouvelles approches de la sociologie des organisations**

L'objectif de cette unité d'enseignement est de développer les nouveaux courants théoriques qui prennent le relais des fondements de la sociologie des organisations (analyse stratégique, analyse contingente, analyse en termes d'identité et de culture) pour les interroger à partir de trois points d'entrée : - l'innovation et le changement (exemple, le projet, le processus d'innovation, etc.) - ce qui fait lien dans les organisations (le pouvoir, la confiance, les dispositifs de gestion, les réseaux, etc.) - l'apprentissage et le savoir (apprentissage organisationnel).

### **Socio-économie des marchés du travail**

Le cours vise le développement d'aptitudes à l'analyse et au diagnostic sur l'emploi et sa gestion d'un point de vue collectif ou territorial.

Il initie les stagiaires à l'interprétation et au maintien des principaux indicateurs de l'emploi et du chômage. Il les outille pour analyser les évolutions et les transformations des marchés du travail à différents niveaux (local, national, sectoriel). Le cours permet de comprendre et de relativiser les catégories d'appréhension et d'action sur l'emploi et les marchés en montrant le caractère socialement construit dans l'histoire et dans l'espace. Enfin il s'appuie sur les principaux outils d'analyse tirés de la sociologie de l'emploi et du chômage pour aborder l'expérience concrète des individus placés dans des statuts d'emploi différents.

## **UNITÉ DE FORMATION 3 : MANAGEMENT ET GESTION DE RESSOURCES HUMAINES**

### **Management et gestion des ressources humaines**

Acquérir les bases d'économie de l'entreprise permettant de situer les enjeux de la GRH. Se constituer les bases de la GRH. Développer les principales théories permettant d'aborder la fonction RH.

### **Concevoir et mettre en œuvre des politiques de GRH**

Ce cours a pour but de présenter les différentes techniques et fonctions de la gestion des ressources humaines. Il présente les techniques, leurs éléments et variabilité contextuelle. Il examine les fondements de ces différentes pratiques et leurs conditions d'utilisation.



## **Sociologie des relations professionnelles**

Les différents thèmes abordés dans ce cours seront :

- ◆ Les acteurs et institutions des relations professionnelles : syndicats de salariés, patronats, Etat, institutions représentatives et institutions paritaires.
- ◆ Conflit et négociation collective : quelques temps forts de l'histoire sociale, les conflits sociaux et la négociation collective.
- ◆ Les nouvelles régulations des relations professionnelles : nouveaux enjeux et régulations postfordistes.

## **Technologie de l'information, de la communication et GRH**

Ce cours est une initiation sur les Nouvelles Technologies de l'Information et de la Communication (NTIC) dans la fonction ressources Humaines. Les NTIC sont entrées dans l'entreprise. Les fonctions et la production sont les premières affectées. Ce sont maintenant l'ensemble des autres fonctions et tâches de l'entreprise qui sont concernées. L'entreprise se structure autour de ces flux d'informations et de leur optimisation. Cela entraîne des transformations en profondeur sur la nature des compétences et l'ensemble des fonctions, dont celles de la fonction RH. Les auditeurs pourront ainsi comprendre son repositionnement et sa réorganisation centrés autour de trois dimensions : être en situation d'accompagner la direction générale sans la mise en œuvre de la stratégie de l'entreprise, l'encadrement, les moyens d'accompagner leur équipe et offrir aux salariés des services de plus en plus personnalisés.

## **UNITÉ DE FORMATION 4 : GESTION ADMINISTRATIVE ET BUDGÉTAIRE**

### **La gestion budgétaire**

- ◆ Les notions essentielles de la logique du système comptable ;
- ◆ L'élaboration du bilan et du compte de résultat dans les établissements sociaux et médico-sociaux ;
- ◆ Les principes budgétaires et tarifaires ;
- ◆ Les principes d'élaboration d'un budget prévisionnel ;
- ◆ L'exécution du budget ;

## **LES MODALITÉS DE VALIDATION**

Le calendrier des épreuves propose d'échelonner les travaux en fonction des enseignements dispensés et ainsi de ne pas regrouper toutes les épreuves en fin de parcours.

L'organisation des épreuves se déroule de la manière suivante :

- ⇒ Gestion administrative et financière : épreuve sur table
- ⇒ Expertise technique : réalisation d'un dossier et soutenance
- ⇒ Management : épreuve orale
- ⇒ Master 1 : contrôle continu et mémoire à valider au CNAM
- ⇒ Projet : réalisation et soutenance d'un mémoire (clôture de la formation)

