



ÉCOLE SUPÉRIEURE  
DE TRAVAIL SOCIAL

# CAFERUIS MASTER 1

GRH Sociologie et  
Transformation du travail

Titres RNCP :

Caferuis : titre 36836 (échéance au 31/08/2027)

Master 1 GRH et Sociologie du travail : titre 35912  
(échéance au 31/08/2026)

En partenariat avec

le **cnam**



# L'ETSUP : L'ECOLE DES FORMATIONS DU SOCIAL

## # ÊTRE ACTEUR D'UN MONDE EN MUTATION

Acteur majeur des formations en travail social, l'Etsup propose des formations initiales, supérieures et professionnelles. L'école a été créée en 1917 par cinq femmes militantes de l'action sociale et du mouvement pour le vote des femmes. Elle a pour projet de qualifier les praticiens et les cadres de l'action sociale, de développer les compétences des professionnels et en particulier ceux qui œuvrent dans le champ de l'insertion, de l'emploi et de l'entreprise, de promouvoir la recherche et la production des savoirs en travail social.

Longtemps spécialisée dans la formation des assistants de service social et des encadrants de services sociaux, elle a au fil du temps diversifié ses champs d'expertise, en proposant des formations aux métiers du champ éducatif et de l'insertion professionnelle. Environ 1 789 étudiants et stagiaires sont chaque année formés dans notre école.

### # L'ORGANISATION

L'ETSUP est gérée par l'Association des surintendantes d'usines et de services sociaux. L'association est reconnue d'utilité publique depuis 1923. L'école compte aujourd'hui une quarantaine de salariés permanents, dont environ 22 formateurs permanents. Environ 524 formateurs occasionnels contribuent également aux formations dispensées. L'école est structurée en 2 pôles pédagogiques, sous la responsabilité de la Direction générale. L'école dispose aussi d'un centre de ressources documentaires et numériques.

1789

Etudiants et stagiaires

22

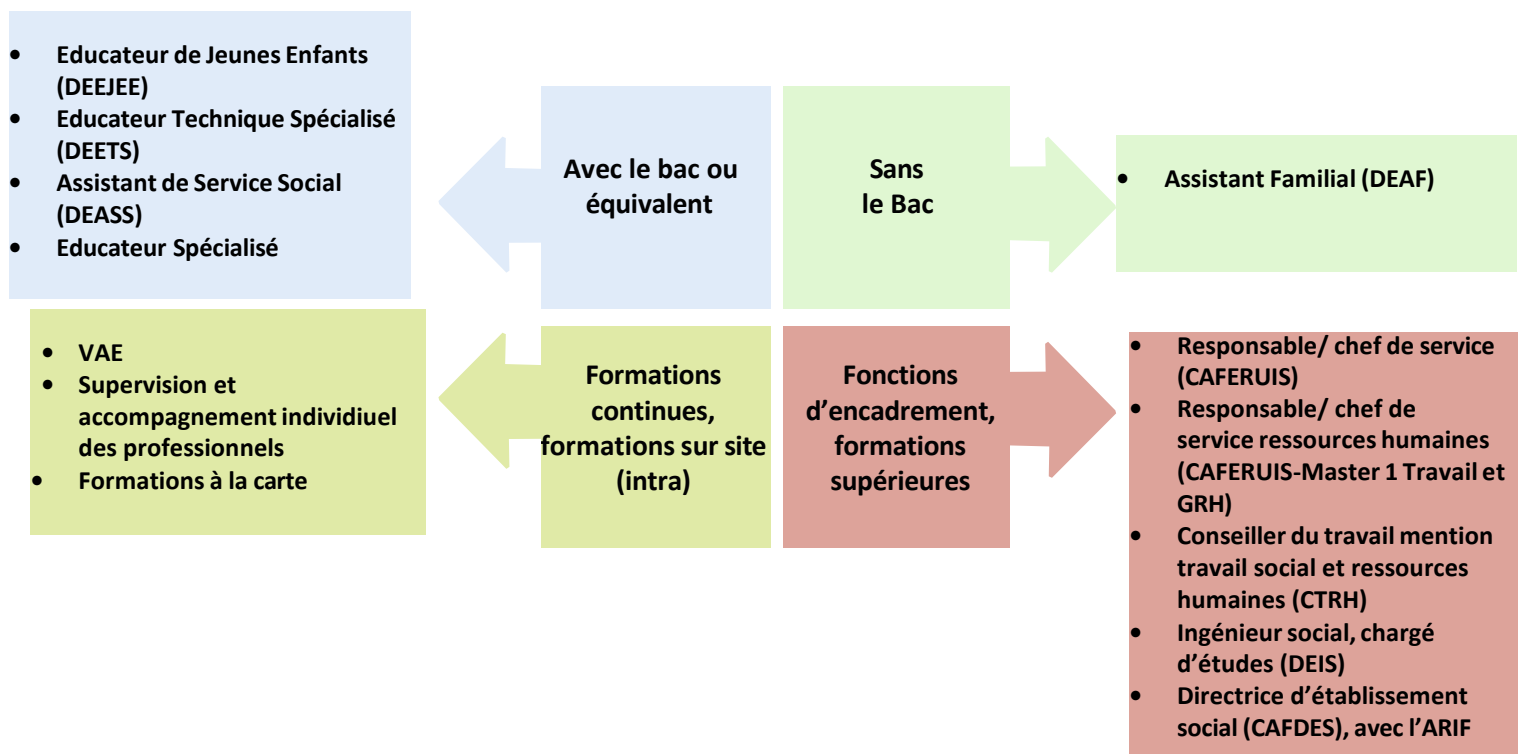
Formateurs

524

Formateurs occasionnels

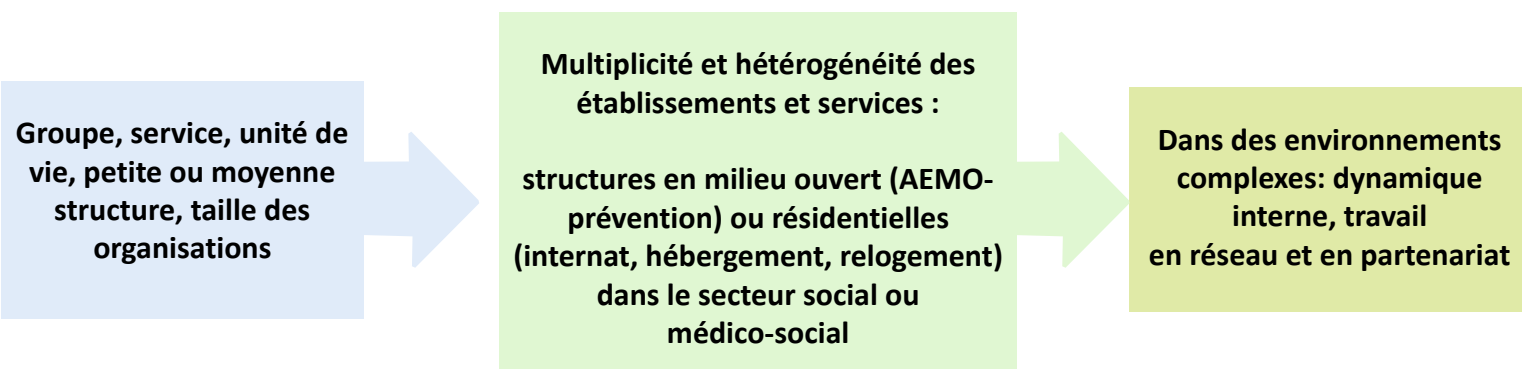
2

Pôles Pédagogiques



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 socioéducatif a de tout 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 :**



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.

La formation CAFERUIS – Master 1 Sciences humaines et sociales, mention GRH et Transformation du travail, parcours travail et développement social, totalise 420 h de formation réparties comme suit : 220 h de formations sont dispensées par l'ETSUP et 200 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 GRH et Transformation du travail, parcours travail et développement social, permet aux cadres et futurs cadres intermédiaires d'acquérir une expertise supplémentaire, devenue aujourd'hui nécessaire dans les domaines organisationnel et managérial.

[Lien Master CNAM](#)

**Conformément aux textes le régissant, le CAFERUIS s'organise autour de quatre Blocs de compétence:**

- **Bloc de compétence n°1 : Piloter une unité d'intervention sociale**
- **Bloc de compétence n°2 : Manager et gérer les ressources humaines d'une unité d'intervention sociale**
- **Bloc de compétence n°3 : Gérer les volets administratif,logistique et budgétaire d'une unité d'intervention sociale**
- **Bloc de compétence n°4 : Contribuer au projet d'établissement ou de service**

[Lien référentiel CAFERUIS](#)

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 8 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 . Le stage fait l'objet d'une convention entre l'établissement de formation, le stagiaire et l'organisme.

**420 h**  
De formations

**6 à 12**  
semaines de stage

- Investir la fonction de cadre dans une organisation et se situer comme responsable d'une équipe
- Manager une équipe en appréhendant les mutations organisationnelles du travail et leurs conséquences sur la gestion des Ressources Humaines
- Mettre en œuvre et piloter le projet de service en développant une expertise propre à celui-ci
- Appréhender les enjeux liés à l'évolution des politiques publiques, des politiques sociales, des acteurs et des territoires de projet (partenariat, réseau)
- Être garant de la qualité de service et du respect du droit des usagers
- Assurer le suivi budgétaire d'une unité et l'inscrire dans son environnement institutionnel et réglementaire

## # Intervenants

L'ETSUP s'appuie sur un réseau dense et riche de formateurs réguliers et occasionnels qui interviennent en formations CAFERUIS; Formateurs de métiers ayant développé une expertise, professionnels de terrain encadrants issus de différents champs du social et du médico-social, les différents profils de nos intervenants favorisent une pédagogie centrée sur l'articulation permanente entre savoirs et savoirs/faire, outils théoriques et pratiques de terrain, partages d'expériences et co-construction des apports avec les stagiaires. Les enseignements sous la responsabilité du Cnam sont assurés par des professeurs et maîtres de conférence du Cnam.

## # Prérequis à l'entrée en formation/Public

Formation ouverte aux travailleurs sociaux et paramédicaux titulaires d'un diplôme délivré par l'Etat (DEES, DEASS, DEFA, BTS, IDE, etc.) ou d'un diplôme universitaire de niveau 6. Elle est également accessible, sous conditions, aux personnes justifiant d'un diplôme de niveau 4 ou 5 couplée avec une expérience de 2 à 4 ans d'expérience professionnelle dans des établissements et services sociaux (nous contacter pour plus de précisions).

## # Allègements de formation

Conformément aux dispositions de l'article 7 de l'arrêté du 30 août 2022 relatif au CAFERUIS, des allègements de formation peuvent être proposés aux candidats. (nous consulter pour plus de précisions)

## # Accueil et accompagnement des étudiants en situation de handicap

**Notre établissement est ERP et est accessible aux publics en situation de handicap.**

Lors de nos premiers contacts, nous vous proposons un entretien avec le responsable de formation afin de prendre en compte les spécificités de votre handicap et de déterminer les éventuels aménagements ou dispositions à mettre en place.

## # Contenu de la formation

### Bloc de compétence n°1 : Piloter une unité d'intervention sociale

#### Politiques 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.

#### Ateliers de préparation à l'élaboration et la rédaction du dossier technique

Ateliers en sous-groupes encadrés par un formateur. Ces ateliers proposent une progression pédagogique dans la mise en œuvre d'un dossier technique en lien avec le stage pratique (présentation du contexte, analyse de situations et préconisations d'amélioration). Ces ateliers sont ponctués par des échéances de travail qui permettent aux stagiaires de s'atteler progressivement à la rédaction du 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 stagiaires 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 : qu'est-ce que le travail ? Les grandes étapes historiques du travail, les rationalisations du travail, techniques et organisations du travail, qualifications, compétences et enfin le lien entre culture, travail et institutions.

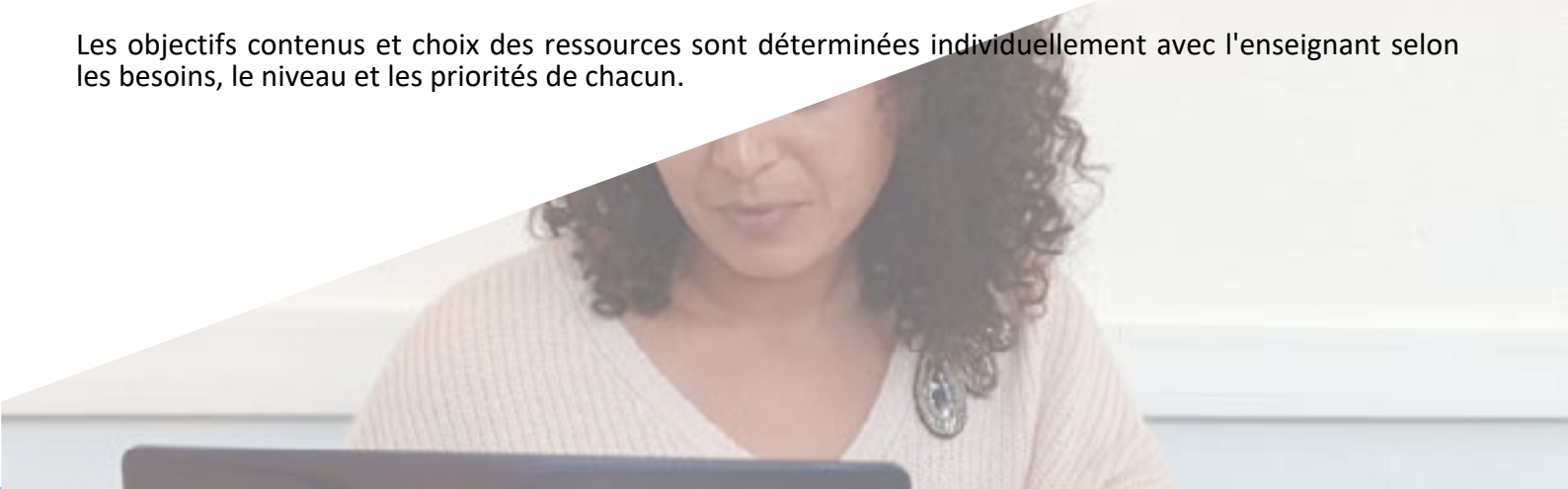
Un second bloc est dédié à l'analyse sociologique de l'emploi et du marché du travail. Y sont abordés successivement les questions suivantes : la construction sociale de l'emploi et du chômage, les inégalités et discriminations sur le marché du travail, les modes d'accès à l'emploi et pratiques de recrutement.

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

L'objectif de cette UE est d'appréhender différents courants théoriques qui constituent les fondements de la sociologie des organisations ainsi que son renouvellement (analyse stratégique et systématique, contingente, analyse en terme d'identité et de culture, apprentissage organisationnel, etc.) pour les interroger à partir des points d'entrée suivants : Une réflexion sur les interdépendances dans l'organisation (action collective organisée, pouvoir, coopération, confiance, dispositifs de gestion, réseaux, etc.) ; Les mécanismes d'apprentissage, d'innovation et changement organisationnel. Seront également présenté quelques aspects méthodologiques de ces courants afin d'introduire une réflexion sur les processus de changement et ses leviers d'action.

#### Anglais ou Langue des signes

Les objectifs contenus et choix des ressources sont déterminées individuellement avec l'enseignant selon les besoins, le niveau et les priorités de chacun.



## Bloc de compétence n°2 : Manager et Gérer les Ressources Humaines

- **Management et gestion des ressources humaines**  
Ce cours a pour objectif d'aborder les enjeux et les pratiques du management des ressources humaines et d'équipe. Il donne des fondements théoriques et des indications pratiques pour favoriser l'implication et le bien être du personnel, ainsi que mieux accompagner les changements dans les organisations.
- **Droit du travail** : les sources du droit du travail, l'embauche, le contrat de travail, droits et obligations des parties, suspension et rupture du contrat de travail ;
- **Concevoir et mettre en œuvre des politiques de GRH**  
Ce cours appréhende la gestion des ressources humaines selon une approche contingente et présente les différents processus associés aux multiples domaines de la GRH. Il examine les fondements de ces différentes pratiques et leurs conditions d'utilisation, selon une approche multi-niveaux.
- **Sociologie des relations professionnelles**  
Les différents thèmes abordés dans ce cours :  
Analyse et description des modes de construction socio-historique des systèmes de relations professionnelles français et étrangers ; Sociographie des organisations syndicales et patronales en France et à l'étranger (divers pays européens, latinoaméricains et US)
- **Management-Analyse de cas** : préparation à la certification sous formes d'ateliers :  
Travail sur des sujets de management avec apports théorique et pratiques.

## Bloc de compétence n°3 : Gérer les volets administratif, logistique 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
- Introduction à l'analyse financière

### **L'organisation logistique et la gestion administrative**

- Hygiène et sécurité dans les ESMS, Logistique, droits des contrats et responsabilités,
- Note d'aide à la décision

## Bloc de compétence n°4 : Contribuer au projet d'établissement ou de service

### **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.

### **Autres interventions :**

- Démarche qualité/Audit
- Appel d'offre/Appel à projet
- Responsabilité sociale et environnementale
- Économie sociale et solidaire



## # Modalités d'évaluation

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 :

- L'organisation des épreuves se déroule dans la chronologie suivante :
- Bloc 3 : épreuve sur table (semestre 1)
- Bloc 1 : réalisation d'un dossier technique et soutenance orale (semestre 2)
- Bloc 2 : épreuve orale "management"(semestre 3)
- Bloc 4 : réalisation et soutenance d'un mémoire (fin de parcours)
- Master 1 : contrôle continu sur les 6 UE et mémoire final CAFERUIS à valider pour obtention du M1;

**Chaque bloc peut être acquis indépendamment des autres et reste acquis sans mention de durée. En revanche le diplôme de CAFERUIS n'est délivré que si les 4 blocs sont validés.**

## # Méthodes pédagogiques mobilisées

- Des cours magistraux (ETSUP, CNAM)
- Des ateliers de guidance (DET, Mémoire) en sous-groupes
- Des guidances individuelles
- Des cours à distance

## # Candidature

Un dossier de candidature :

- Joindre les pièces demandées dans le dossier d'inscription (cliquer ici pour accéder au dossier)
- Joindre un texte de présentation personnalisée de votre parcours professionnel de 4 pages développant vos motivations et précisant comment cette formation s'inscrit dans votre projet professionnel et personne

Calendrier d'admission :

- Candidature à envoyer à **partir de septembre 2024**
- Sélection entre novembre 2024 et janvier 2025

Modalités de sélection :

- Entretien de 40 minutes environ : 10 minutes où le candidat présente son projet – 30 minutes d'échanges sur les attendus et enjeux de la formation.
- Le candidat recevra une confirmation de son admission 1 semaine après l'entretien.

**Rentrée : Mars 2025**

**Nombre de places : 25**

**37**

Participants en 2023

**1**

Rentrée par an :  
mars 2025

**83 %**

De réussite au  
Diplôme en 2023

sur 12 candidats présentés

**100 %**

Taux de  
satisfaction en  
2023

d'après les 4 réponses  
obtenues à notre  
questionnaire diffusé auprès  
de la promotion sortante



### **Début de la formation**

Mars 2025 à novembre 2026



### **Volume horaire**

420 heures de cours et 8 à 12 semaines de stage (selon les allègements)



### **Durée et rythme de la formation**

3 à 5 jours consécutifs par mois



**Tarif d'admission** : 100 euros

**Tarif de la formation** : 8 000,00 euros

**Tarif total** : 8 100 €

[Formation continue](#)



### **Deux sites de formation**

**ETSUP** : Tour Montparnasse (46e étage). 33 avenue du Maine.  
75015 Paris.

*Notre établissement est ERP et est accessible aux publics en situation de handicap.*

**CNAM** : 292 Rue Saint-Martin, 75141 PARIS Cedex 03

Equipe de la filière CAFERUIS Master 1 : [caferuis-grh@etsup.com](mailto:caferuis-grh@etsup.com)

- **Référent handicap** : [referent.handicap@etsup.com](mailto:referent.handicap@etsup.com)
- **Accueil – Standard** : 01.44.16.81.81
- **Courriel de contact** : [contact@etsup.com](mailto:contact@etsup.com)
- **Site de formation** : Tour Montparnasse : 33 avenue du Maine -75015 PARIS



ÉCOLE SUPÉRIEURE  
DE TRAVAIL SOCIAL

<https://www.etsup.com>



[Découvrez l'équipe de l'ETSUP](#)

[L'ETSUP Info, lettre électronique](#)