

# ENCADRANT ET RESPONSABLE D'UNITÉ D'INTERVENTION SOCIALE D'INTERVENTION SOCIALE PROJET PEDAGOGIQUE

Le projet pédagogique de la formation d'encadrant et de responsable d'unité d'intervention sociale s'appuie sur les textes réglementaires (Décret n°2004-289 du 25 mars 2004 ; Arrêté du 8 Juin 2004 relatif au certificat d'aptitude aux fonctions d'encadrement et de responsable d'unité d'intervention sociale et ses annexes ; Circulaire DGAS/4 A n° 2004-412 du 2 septembre 2004 et s'inscrit dans le projet pédagogique de l'IFTS.

## ➔ Les contours des métiers de l'encadrement au carrefour des mutations

L'arrêté du 8 juin 2004 définit le contexte de l'intervention de la manière suivante et c'est dans cette lignée que nous inscrivons la formation.

*« Les encadrants et responsables d'unité d'intervention sociale sont des acteurs de la mise en œuvre de l'action sociale et médico-sociale qui tend à promouvoir l'autonomie et la protection des personnes, la cohésion sociale, l'exercice de la citoyenneté, à prévenir les exclusions et à en corriger les effets. Ils exercent leur activité notamment dans le cadre des établissements et services visés par l'article L. 312-1 du code de l'action sociale et des familles ».*

Intermédiaires entre direction et équipes, entre plusieurs équipes, entre équipes et partenaires, ils sont un maillon essentiel de l'organisation, ils jouent donc un rôle clé au sein des établissements, des services ou des dispositifs d'intervention sociale pour la mise en œuvre des réponses aux besoins des usagers. Ils sont à leur niveau garants du respect des droits des usagers et se doivent de favoriser et d'impulser une réflexion éthique au sein de leur unité.

En responsabilité d'une unité de travail, ils ont pour mission principale l'encadrement d'une équipe et des actions directement engagées auprès des usagers. Ils pilotent l'action dans le cadre du projet de service dans le respect du projet de l'organisation. Leur position d'interface leur confère une fonction spécifique de communication interne.

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

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

Les trajectoires de carrière des encadrants (cadres intermédiaires) ont considérablement évoluées, elles sont désormais marquées par :

- ✓ Une diversité d'employeurs,
- ✓ Une diversité d'activité et de publics,
- ✓ Une diversité de statuts,
- ✓ Une diversité des champs...

Le métier de cadre intermédiaire est relativement récent. Entre la fonction de cadre intermédiaire éducatif, en proximité avec l'équipe éducative et la fonction de directeur-adjoint, l'identité de cadre est en pleine construction au grès des mutations des organisations professionnelles. La professionnalisation reconnue depuis peu, avec la création du CAFERUIS, confirme la logique de compétences et semble globalement répondre aux attentes des employeurs. Afin d'accompagner au mieux les besoins en

matière d'encadrement et les différents profils d'étudiants accueillis dans la formation, l'équipe pédagogique sera vigilante à proposer une diversité de figures de cadres. Pour cela, nous serons attentifs à l'environnement socio-politique en mutation tant sur le plan sectoriel que sociétal. Nous accompagnerons les étudiants à développer une vision systémique des organisations pour faire face à la complexité de l'environnement institutionnel (interne et externe). C'est à cette condition que les cadres pourront soutenir les équipes de travailleurs sociaux et favoriser l'intervention sociale individuelle ou collective auprès des personnes accompagnées et participer au travail de l'équipe de direction.

Les cadres intermédiaires doivent pour ce faire maîtriser les savoir-faire techniques (ex. Droit, Gestion budgétaire...) afin de pouvoir développer des pratiques innovantes. Ils doivent plus que jamais développer des capacités de leadership et de management afin de fédérer les équipes, donner du sens là où il n'est pas clairement visible, d'impulser une dynamique à travers les projets, etc., de consolider et construire sa place au sein de l'organisation, elle-même en mutation...

Notre projet pédagogique vise à articuler ces trois dimensions (fédérer, impulser et consolider).

### ➔ **Moyens pédagogiques et principes de mise en œuvre**

La formation conduit à l'obtention d'un diplôme et permet la construction de sa professionnalité, l'apprentissage du métier.

Elle vise à construire et asseoir le positionnement en tant que professionnel de l'intervention sociale.

Celui-ci est inscrit dans le champ des politiques publiques mais les dimensions éthiques et déontologiques du métier sont essentielles. Il doit être en capacité d'avoir une pensée propre sur son action, une capacité critique. Il doit acquérir des compétences techniques, méthodologiques mais de manière centrale doit développer des compétences relationnelles et une éthique où le sujet, l'humain, est au cœur de son action.

Le choix de l'IFTS dans la mise en œuvre de formation des cadres (pôle encadrement) s'inscrit dans une volonté d'agir et de penser le secteur de l'intervention et de l'action sociale dans sa globalité. Trop souvent opposés dans le terrain, travail social et management sont inter-reliés.

### 👉 **Un principe structurant : l'alternance intégrative, comme décrite dans le projet pédagogique de l'institut**

Dans les formations d'encadrants, elle se décline à travers le programme de formation personnalisé, en prenant en compte, à la fois, la situation professionnelle du stagiaire et les missions confiées par le site qualifiant.

La formation doit permettre à l'étudiant d'acquérir une position réflexive, qui l'amène tout du long de sa vie professionnelle, à remettre à jour et actualiser ses connaissances et compétences.

Les formations sociales supérieures s'inscrivent peu à peu dans les systèmes de formation européens avec la mise en œuvre du protocole de Bologne et de la nouvelle architecture des formations qui en découle (Bachelor - Master - Doctorat, mise en ECTS, « semestrialisation », modularisation, standards de qualité). C'est sur ce modèle que nous avons structuré les contenus de formation, même si le CAFERUIS n'est pas encore inscrit dans le LMD.

### 👉 **Une pédagogie fondée sur l'éc(h)o-formation**

L'éc(h)o formation est un principe structurant les modalités d'accompagnement de l'alternance, des parcours de formation et du développement des compétences de l'ensemble de ses acteurs-auteurs. C'est le processus qui permet la professionnalisation, processus décrit dans le projet pédagogique de l'IFTS et qui est développé pour la formation CAFERUIS.

Cette pédagogie s'appuie sur 4 espaces de formation, les dimensions collectives, l'esprit critique, la créativité et l'intelligence collective sont les effets attendus liés à ces 4 espaces. :

### ✓ **Les Groupes de Réflexion de d'Analyse de la Pratique Professionnelle (GRAPP)**

Ces groupes permettent aux étudiants de réfléchir et de réinterroger leurs pratiques pendant les périodes de professionnalisation (stages) mais aussi pendant les périodes de formation théorique à l'IFTS.

### ✓ **Les ateliers « voir et savoirs ».**

Ces ateliers visent à développer une réflexion distanciée et critique vis-à-vis des outils mobilisés par les cadres de direction afin de promouvoir la posture du manager réflexif.

### ✓ **Les séminaires en 2<sup>ème</sup> année CAFERUIS**

Ils s'organisent également dans cette dynamique. Ils sont organisés par les étudiants puis valorisés par les formateurs. L'objectif pédagogique de s'approprier la méthodologie projet à partir de leurs réflexions, de leurs savoirs favorisera leur émancipation professionnelle.

### ✓ **Les formateurs Pairs.**

Ce sont des « personnes concernées » (définition française du travail social, décret du 6 mai 2017) qui ont pris leur place à l'IFTS pour conceptualiser et transmettre leurs savoirs. Nous créons ces espaces au sein de la formation pour redonner le pouvoir aux personnes accompagnées (handicap, précarité, protection de l'enfance, handicap psychique) comme un objectif commun dans nos pratiques professionnelles. Le rapport pour le Haut conseil du travail social (HCTS), remis par Marcel JAEGER en juin 2017, fait apparaître deux conditions pour faire avancer la participation des personnes que nous tentons de considérer dans ces espaces de formation animés par les Formateurs Pairs :

- *-un changement de regard vis-à-vis des « usagers » et un changement dans les cultures professionnelles*
- *la nécessité que les personnes accompagnées aient les moyens de comprendre ce qui se dit, ce qui implique une simplification du jargon professionnel et administratif.*

Pour changer les regards nous réfléchissons ensemble, professionnels, chercheurs, personnes accompagnées, étudiants CAFERUIS en valorisant les savoirs expérientiels et émancipateurs des personnes concernées, car elles sont essentielles à la compréhension du monde dans lequel nous vivons. Ce travail a pu être mis en valeur et reconnu au Ministère des Solidarités et de la Santé, le 2 février 2018 lors de la journée nationale « une réponse accompagnée pour tous ».

### ✚ **Une progression pédagogique inscrite dans un processus de professionnalisation, de construction de l'identité professionnelle (DIR)**

Afin d'accompagner le processus de professionnalisation, nous avons structuré en séquence formative, le déroulé pédagogique en 4 axes :

- ✓ *Le contexte et l'environnement de l'encadrant et responsable d'unité ou de service.*
- ✓ *La posture du cadre intermédiaire.*
- ✓ *L'analyse du cadre institutionnel.*
- ✓ *L'encadrant et responsable d'unité ou de service comme acteur du projet institutionnel.*

Cette logique croise l'ensemble des domaines de formation. Elle vise à ne pas cliver les contenus pédagogiques et à construire de manière progressive son positionnement et sa posture de cadre de direction. Pour faire simple, nous pourrions dire que pour devenir cadre, il faut d'abord comprendre le contexte dans lequel s'inscrit son activité et son périmètre d'action. Ce n'est qu'ensuite que l'on sera en capacité de construire une position et de prendre place dans cet espace. C'est en sachant qui l'on est au sein d'une organisation que l'on pourra construire des propositions de changement pertinentes et, qu'enfin, l'on sera à même de piloter l'action.

### ✚ **Une pédagogie en prise avec les problématiques du terrain**

La mobilisation d'un réseau de professionnels (Directeurs, directeurs généraux, DAF...) autour de l'IFTS depuis de nombreuses années, nous permet d'élaborer et de faire évoluer en permanence les contenus pédagogiques.

Ce réseau est mobilisé pour intervenir dans la formation et certains membres participent au Conseil Technique Pédagogique.

De la même manière, nous nous appuyons sur un réseau ancien et solide d'universitaires, dans différents domaines (gestion, sciences politiques, sciences sociales).

La formation théorique n'est jamais détachée des enjeux pratiques.

Dans la formation nous veillons à la diversité des méthodes, des approches et des études de cas, de manière à éloigner les étudiants de la tentation du *one best way*...

### 👉 Une pédagogie favorisant le partage et l'échange : les espaces Co-

La formation CAFERUIS réunit différents profils d'étudiants. La variété des parcours des étudiants (diplôme initial du travail social ou non, en situation d'encadrement (voire de direction) ou non, expériences professionnelles ou pas dans le champ social, médicosocial ou de la santé) nous conduit à développer une pédagogie favorisant le partage et l'échange.

Cette situation nous pousse également à innover dans les modalités pédagogiques et à ajuster les contenus de formation le plus possible à l'actualité.

Plusieurs modalités pédagogiques sont proposées aux étudiants :

- ✓ De l'autoformation encadrée (travail de groupe sur une question construite par l'équipe pédagogique et avec l'équipe du Centre de Ressources Documentaires) ;
- ✓ Le Centre de Ressources Documentaires concourt à impulser et dynamiser les réflexions professionnelles à travers :
  - la formation aux outils de recherche scientifique et technique documentaire (capacité à faire de la veille informationnelle autonome),
  - la diffusion hebdomadaire d'une veille documentaire et diffusion mensuelle d'une veille sur les conférences qui se déroulent en région Auvergne Rhône-Alpes,
  - les conseils bibliographiques aux étudiants pour l'élaboration des travaux personnels qu'ils doivent effectuer (note d'aide à la décision, dossier d'analyse stratégique, dossier logistique immobilier, mémoire) ;
- ✓ La mise en place d'un espace numérique collaboratif pour favoriser les liens entre tous les acteurs de la formation (post de cours et informations pratiques sur la formation, partage de sites numériques, mise en commun d'actualités...) ;
- ✓ Favoriser des espaces de travail collectif (entre étudiants, entre étudiants et formateurs),
  - à travers l'accompagnement pédagogique aux travaux personnels en vue de la certification qui sont définis comme des espaces à la fois collectif (échanges) et des espaces de rencontre personnalisée (accompagnement),
  - à travers les soutenances blanches, partie prenante d'un processus pédagogique (mise en situation d'examineur, restitution collective de l'expérience de la soutenance).

### 👉 Organisation générale de la formation

La formation comprend un enseignement théorique de 400 heures et la formation pratique sous la forme de stages professionnels d'une durée de 420 heures (hors modalités d'allègement).

En vue de la mise en ECTS (*European Credit Transfer System*), nous avons structuré les unités de formation en modules, afin de faciliter la mobilité des étudiants.

Pour une meilleure lecture de la progression pédagogique, nous les avons déployés autour de 4 axes (Le contexte et l'environnement de l'encadrant et responsable d'unité ou de service, La posture du cadre intermédiaire, L'analyse du cadre institutionnel, L'encadrant et responsable d'unité ou de service comme acteur du projet institutionnel).

Les épreuves de certification viennent ponctuer la fin d'un semestre. Pour autant, des modules de formation directement associés à cette épreuve, peuvent être travaillés sur des semestres antérieurs.

Les périodes de stages en lien avec l'ensemble des domaines de compétences et unités de formation, ne sont pas corrélées nécessairement à la temporalité semestrielle des épreuves de validation de l'unité de formation.

## ➡ **Modalité de communication et d'information avant inscription en formation**

L'ensemble du projet pédagogique est disponible sur le site Internet de l'IFTS en téléchargement libre, sans inscription ou création de compte.

Avant le démarrage de la campagne d'admission, des informations collectives sont organisées à l'IFTS. Un temps de présentation (diaporama) est dédié à la présentation des projets pédagogiques.

## ENCADRANT ET RESPONSABLE D'UNITÉ D'INTERVENTION SOCIALE PROGRAMME DE FORMATION

Les contenus de formation s'appuient sur l'arrêté du 8 juin 2004 relatif au certificat d'aptitude aux fonctions d'encadrement et de responsable d'unité d'intervention sociale modifié par les arrêtés du 4 octobre 2016 et du 14 novembre 2016

### ➔ Organisation générale, fonctionnement et contenu de la formation

La formation comprend un enseignement théorique de 400 heures et la formation pratique sous la forme de stages professionnels d'une durée de 420 heures (hors modalités d'allègement).

Pour répondre plus à une personnalisation des parcours de formation et en vue de la mise en ECTS (*European Credit Transfer System*), nous avons restructuré les unités de formation en modules, afin de faciliter la mobilité des étudiants. Pour une meilleure lecture de la progression pédagogique, nous les avons déployés autour de 4 axes (Le contexte et l'environnement de l'encadrant et responsable d'unité ou de service, La posture du cadre intermédiaire, L'analyse du cadre institutionnel, L'encadrant et responsable d'unité ou de service comme acteur du projet institutionnel).

Les épreuves de certification viennent ponctuer la fin d'un semestre. Pour autant, des modules de formation directement associés à cette épreuve, peuvent être travaillés sur des semestres antérieurs.

Les périodes de stages en lien avec l'ensemble des domaines de compétences et unités de formation, ne sont pas corrélées nécessairement à la temporalité semestrielle des épreuves de validation de l'unité de formation.

### ➔ Référentiel de formation

Domaines de compétences visés	Domaines de formation	Contenus de formation
<p><b>DC1. Conception et conduite de projets d'unité ou de service dans le cadre du projet institutionnel</b></p> <p>1.1. Concevoir et mettre en œuvre un projet d'unité ou de service.</p> <p>1.2. Participer à la construction de projets individuels ou collectifs et assurer leur suivi.</p> <p><b>DC 6. Evaluation, développement de la qualité.</b></p> <p>6.1. Evaluer le projet, l'organisation, le fonctionnement, les résultats, les prestations, l'action des intervenants de l'unité ou du service.</p> <p>6.2. Assurer et développer la qualité du service rendu.</p>	<p><b>DF1. Conception et conduite de projets.</b></p> <p>90 heures d'enseignement théorique dont 20 heures de méthodologie mémoire</p> <p>heures de formation pratique.</p>	<p>Histoire et enjeux de la question sociale. Politiques sociales, analyse de l'environnement.</p> <p>Recueil et traitement de données, démarche diagnostic.</p> <p>Méthode projet.</p> <p>Evaluation projet.</p> <p>Principes des démarches qualité.</p> <p>Techniques de rédaction.</p> <p>Accompagnement au mémoire.</p>

<p style="text-align: center;"><b>DC2. Expertise Technique</b></p> <p>2.1 Etre en capacité de mettre en perspective les fondements et les grandes orientations des politiques sociales, l'organisation politique, juridique et administrative française et européenne.</p> <p>2.2. Développer une expertise sectorielle en s'appuyant sur les connaissances générales, dispositifs, modalités de prise en charge, financements.</p> <p>2.3. Etre en capacité d'apporter un appui technique aux intervenants en référence aux cultures et aux pratiques professionnelles, aux problématiques liées à l'éthique et à la déontologie.</p> <p>2.4. Etre en capacité d'appréhender les besoins des publics en s'appuyant sur des méthodes de diagnostic appropriées à un territoire, à un secteur d'intervention, à une catégorie de public.</p>	<p style="text-align: center;"><b>DF2 Expertise Technique</b></p> <p>150 heures d'enseignement théorique dont 30 heures droits et responsabilités</p>	<p>Cadre institutionnel, administratif et réglementaire.</p> <p>Connaissance des populations, analyse de l'environnement.</p> <p>Droit du contrat, droits et obligations des usagers.</p> <p>Ethique, déontologie, secret et discrétion professionnels.</p>
<p style="text-align: center;"><b>DC 3. Management d'équipe.</b></p> <p>3.1. Animer, conduire, motiver et mobiliser une équipe dans le cadre d'une organisation.</p> <p>3.2. Organiser et coordonner les interventions.</p> <p>3.3. Développer les compétences individuelles et collectives.</p> <p style="text-align: center;"><b>DC 5. Communication, interface, partenariat et travail en réseau.</b></p> <p>5.1. Assurer la communication interne ascendante et descendante ainsi que la circulation de l'information, y compris en direction des usagers.</p> <p>5.2. Proposer, négocier, décider.</p>	<p style="text-align: center;"><b>DF 3. Management d'équipe.</b></p> <p>100 heures dont d'enseignement théorique dont : 70 heures analyse des organisations et outils du management d'équipe ; 30 heures analyse de situation.</p>	<p>Analyse des groupes, des institutions et de l'organisation.</p> <p>Outils du management d'équipe.</p> <p>Différents types de management.</p> <p>Autorité, responsabilité, délégation ascendante et descendante.</p> <p>Techniques d'animation de groupe et de conduite de réunion.</p> <p>Techniques de résolution de conflits.</p> <p>Communication.</p> <p>Techniques d'entretien individuel.</p> <p>Relations emplois, compétences, qualification.</p> <p>Principaux mécanismes de la formation.</p> <p>Techniques d'évaluation des compétences.</p>

<p><b>DC 4. Organisation du travail, gestion administrative et budgétaire d'une unité ou d'un service.</b></p> <p>4.1. Assurer l'organisation du travail, le suivi de la gestion administrative de l'unité.</p> <p>4.2. Elaborer, présenter et gérer un budget d'unité ou de service.</p>	<p><b>DF 4 Gestion administrative et budgétaire.</b></p> <p>60 heures d'enseignement théorique, dont :</p> <p>30 heures gestion administrative ;</p> <p>30 heures gestion budgétaire</p>	<p><b>Gestion administrative.</b></p> <p>Planification, logistique. Indicateurs de tableaux de bord.</p> <p>Droit du travail. Règles et procédures relatives à l'hygiène et sécurité techniques d'élaboration d'un rapport d'activités informatique et libertés. Constitution des fichiers. Droit d'accès aux dossiers.</p> <p><b>Gestion budgétaire.</b></p> <p>Mécanismes comptables (notions). Compte de bilan et de résultats. Analyse des coûts techniques budgétaires (fonctionnement, investissement, trésorerie).</p>
---	--	---

➔ Le programme de formation

Semestre	Titre des modules :	DF	Axe	heures
1	Module 1 : Histoire et enjeux de la question sociale	DF1	Le contexte et l'environnement de l'encadrant et responsable d'unité ou de service	25
2	Module 2 : Recueil et traitement des données	DF1	La posture du cadre intermédiaire	14,5
3	Module 3 : Méthode et Évaluation projet	DF1	L'analyse du cadre institutionnel	30,5
4	Module 4 : Méthodologie Mémoire	DF1	L'encadrant et responsable d'unité ou de service comme acteur du projet institutionnel	20
			<b>Total heures DF1</b>	<b>90</b>
1	Module 1 : Droit et responsabilités	DF2	Le contexte et l'environnement de l'encadrant et responsable d'unité ou de service	30
2	Module 2 : Bientraitance et responsabilités	DF2	La posture du cadre intermédiaire	28
3	Module 3 : Analyse de l'environnement	DF2	L'analyse du cadre institutionnel	22
1 – 2 ou 3	Module 4 Acquisition d'une culture sectorielle	DF2	Axe transversal : Personnalisation du parcours de formation	70
			<b>Total heures DF2</b>	<b>150</b>
1	Module 1 : Les grandes approches théoriques des organisations	DF 3	Le contexte et l'environnement de l'encadrant et responsable d'unité ou de service	31
2	Module 2 : Les outils du management	DF 3	La posture du cadre intermédiaire	39
2	Module 3 : Analyse systémique de situations de management	DF 3	La posture du cadre intermédiaire	30
			<b>Total heures DF3</b>	<b>100</b>
1	Module 1 : Gestion administrative	DF4	Le contexte et l'environnement de l'encadrant et responsable d'unité ou de service	30
1	Module 2 : Gestion Budgétaire	DF4	Le contexte et l'environnement de l'encadrant et responsable d'unité ou de service	30
			<b>Total heures DF4</b>	<b>60</b>
2 et 3	Module 1 : Formation pratique Stage 210 heures	Tous les DC	Axe transversal : Personnalisation du parcours de formation	210
2 et 3	Module 2 : Formation pratique Stage 210 heures (dispense possible)	Tous les DC	Axe transversal : Personnalisation du parcours de formation	210
			<b>Total heures stage</b>	<b>420</b>

➔ Le programme de formation séquencé

Domaine de formation	Modules	Heures	Semestre 1 Octobre de l'année N à Février de l'année N+1	Certification Mars de l'année N+1	Semestre 2 Mars de l'année N+1 à Juin de l'année N+1	Certification Juin N+1	semestre 3 Septembre année N+1 à Février année N+2	Certification Février n+2	Semestre 4 Mars année N+2 à Septembre année N+2	certification Octobre année N+2	
<b>Axe transversal : Personnalisation du parcours de formation</b>											
<b>Axes pédagogiques</b>			Le contexte et l'environnement de l'encadrant et responsable d'unité ou de service		La posture du cadre intermédiaire		L'analyse du cadre institutionnel		L'encadrant et responsable d'unité ou de service comme acteur du projet institutionnel		
DF4 Gestion administrative et budgétaire	Module 1 Gestion administrative	30		Épreuve organisée par l'IFTS .Étude de cas. Épreuve écrite Durée 3h. Épreuve notée sur 20							
	Module 2 Gestion budgétaire	30									
DF3 Management d'équipe	Module 1. Les grandes approches théoriques des organisations	31				Épreuve organisée par l'IFTS. Étude de situation. Épreuve orale à partir d'un sujet tiré au sort. temps de préparation : 45' ; oral : 30' Épreuve notée sur 20					
	Module 2 : Les outils du management	39									
	Module 3 : Analyse systémique de situations de management	30									
DF2 Expertise technique	Module 1 : Droit et responsabilités	30						Épreuve organisée par L'IFTS Présentation d'un dossier technique réalisé par le candidat en rapport avec son activité professionnelle ou son lieu de stage - dossier noté sur 20 - présentation orale d'une durée de 30' notée sur 20			
	Module 2 : Éthique de l'engagement	28									
	Module 3 : Analyse de l'environnement	22									
	Module 4: <b>Acquisition d'une culture sectorielle</b>	70	Dispense pour les stagiaires possédant un diplôme de niveau III (CASF) ou fonction de Cadre dans un ESMS Constitué de : Séminaire VTS, Journée d'étude IFTS, 2 séminaires intégratifs, un rapport de stage								
DF1 Conception et conduite de projet	Module 1 : Histoire et enjeux de la question sociale	25								Épreuve organisée par la DRJSCS Mémoire soutenu devant le jury - écrit noté sur 20 coefficient 2 - soutenance d'une durée de 40' notée sur 20 coefficient 1	
	Module 2 : Recueil et traitement des données	14,5									
	Module 3 : Méthode et Évaluation projet	30,5									
	Module 4 : Méthodologie Mémoire	20									
Formation pratique	Module 1 : Formation pratique	210	En continu ou de manière perlée								
	Module 2 : Formation pratique	210	Dispense pour les stagiaires possédant un diplôme de niveau III (CASF) ou fonction de Cadre dans un ESMS En continu ou de manière perlée								

Total heures formation 820  
dont formation pratique 420  
dont formation théorique 400