

**Arrêté du 2 août 2006**  
**relatif au diplôme d'Etat d'ingénierie sociale**  
NOR : *SOCA0623232A*

La ministre déléguée à la cohésion sociale et à la parité et le ministre délégué à l'enseignement supérieur et à la recherche,

Vu le code de l'action sociale et des familles, notamment ses articles R. 451-1 à R. 451-4-3 et D. 451-17 à D. 451-19-1 ;

Vu le décret n° 2006-770 du 30 juin 2006 relatif au diplôme d'Etat d'ingénierie sociale et modifiant le code de l'action sociale et des familles (partie réglementaire),

Arrêtent :

**TITRE LIMINAIRE**

Art. 1<sup>er</sup>. - Le diplôme d'Etat d'ingénierie sociale atteste des compétences professionnelles pour exercer les fonctions et les activités telles que définies à l'annexe 1 « Référentiel professionnel » du présent arrêté.

**TITRE I<sup>er</sup>**  
**ACCÈS À LA FORMATION**

Art. 2. - Peuvent se présenter à la procédure d'admission mentionnée au deuxième alinéa de l'article D. 451-18 du code de l'action sociale et des familles les candidats remplissant au moins une des conditions suivantes :

- être titulaire d'un diplôme au moins de niveau II, délivré par l'Etat et visé à l'article L. 451-1 du code de l'action sociale et des familles ;
- être titulaire d'un diplôme national ou diplôme d'Etat, ou diplôme visé par le ministre chargé de l'enseignement supérieur sanctionnant un niveau de formation correspondant au moins à cinq ans d'études supérieures, ou d'un diplôme, certificat ou titre homologué ou enregistré au répertoire national des certifications professionnelles au niveau I ;
- être titulaire d'un diplôme au moins de niveau III, délivré par l'Etat et visé à l'article L. 451-1 du code de l'action sociale et des familles et justifier de trois ans d'expérience professionnelle dans le domaine de l'intervention sociale ;
- être titulaire d'un diplôme du secteur paramédical délivré par l'Etat, homologué ou enregistré au répertoire national des certifications professionnelles à un niveau au moins égal au niveau III et justifier de cinq ans d'expérience professionnelle dans le domaine de l'intervention sociale ;
- être titulaire d'un diplôme national ou diplôme d'Etat, ou diplôme visé par le ministre chargé de l'enseignement supérieur sanctionnant un niveau de formation correspondant au moins à trois ans d'études supérieures, ou d'un diplôme, certificat ou titre homologué ou enregistré au répertoire national des certifications professionnelles à un niveau au moins égal au niveau II et justifier de trois ans d'expérience professionnelle dans le domaine de l'intervention sociale ;
- appartenir au corps des directeurs des services de la protection judiciaire de la jeunesse, ou au corps des éducateurs de la protection judiciaire de la jeunesse, ou au corps des directeurs, des chefs de service ou des conseillers d'insertion et de probation de

l'administration pénitentiaire et justifier de trois ans d'expérience professionnelle dans le domaine de l'intervention sociale.

Les candidats titulaires d'un diplôme délivré à l'étranger fournissent une attestation portant sur le niveau du diplôme dans le pays où il a été délivré.

Art. 3. - La procédure d'admission mentionnée au deuxième alinéa de l'article D. 451-18 du code de l'action sociale et des familles comprend :

- la constitution par le candidat d'un dossier d'admission comportant les pièces justificatives relatives aux conditions fixées à l'article 2 du présent arrêté, un *curriculum vitae* et un texte de présentation personnalisé de son parcours professionnel de 8 à 10 pages ;
- un entretien fondé, d'une part, sur l'analyse par le candidat d'un texte d'actualité en relation avec les domaines de compétences du diplôme et, d'autre part, sur le texte de présentation personnalisé visé à l'alinéa précédent.

L'entretien permet d'apprécier les capacités d'analyse, de synthèse et d'expression ainsi que la correspondance du projet du candidat et de ses centres d'intérêts principaux avec les objectifs de la formation.

Le règlement d'admission de l'établissement de formation précise les modalités d'organisation de l'entretien ainsi que la durée de validité de la décision d'admission. Il est communiqué au candidat conformément à l'article R. 451-2 du code de l'action sociale et des familles.

La commission d'admission composée du directeur de l'établissement de formation ou de son représentant, du responsable de la formation et d'un représentant de l'établissement de formation signataire de la convention de coopération arrête la liste des candidats admis à suivre la formation. Cette liste est transmise à la direction régionale des affaires sanitaires et sociales.

## TITRE II CONTENU ET ORGANISATION DE LA FORMATION

Art. 4. - La convention de coopération prévue au II de l'article D. 451-18 du code de l'action sociale et des familles organise notamment :

- l'articulation entre la formation préparant au diplôme d'Etat d'ingénierie sociale et les formations préparant à un diplôme de master ;
- les conditions de collaboration des enseignants et formateurs de chacun des établissements au dispositif de formation et de recherche ;
- l'accès des étudiants aux ressources pédagogiques et documentaires de chacun des établissements.

Art. 5. - La formation préparant au diplôme d'Etat d'ingénierie sociale est dispensée sur une amplitude maximum de six semestres. Elle comporte 700 heures d'enseignement théorique et 175 heures de formation pratique.

Art. 6. - L'enseignement théorique se décompose en trois domaines de formation (DF) :

- DF1 : production de connaissances : 300 heures ;
- DF2 : conception et conduite d'action : 250 heures ;
- DF3 : communication et ressources humaines : 150 heures.

Le contenu des domaines de formation est précisé à l'annexe 3 « Référentiel de formation » du présent arrêté.

Art. 7. - La formation pratique d'une durée de 175 heures est référée au domaine de formation conception et conduite d'action (DF2). Elle se déroule sous la forme d'une étude de terrain qui donne lieu à la production d'un rapport.

Cette étude de terrain est organisée dans le cadre d'une convention de partenariat conclue entre l'établissement de formation et la personne juridiquement responsable du site d'accueil.

Par ailleurs, chaque étude fait l'objet d'une convention entre l'établissement de formation, le stagiaire et le site d'accueil. La convention précise l'objet de l'étude, les modalités de son déroulement, les noms et qualifications des référents professionnels.

Art. 8. - Pour les candidats titulaires du diplôme supérieur en travail social ou du certificat d'aptitude aux fonctions de directeur d'établissement ou de service d'intervention sociale, le tableau en annexe 4 du présent arrêté précise les dispenses de domaines de formation et des épreuves de certification afférentes dont ils bénéficient, ainsi que les allègements de formation dont ils peuvent le cas échéant bénéficier.

Pour les candidats titulaires du certificat d'aptitude aux fonctions d'encadrement et de responsable d'unité d'intervention sociale, le tableau en annexe 4 du présent arrêté précise les allègements de formation dont ils peuvent bénéficier.

Les établissements de formation peuvent également accorder des allègements de formation aux candidats titulaires d'un diplôme, certificat ou titre homologué ou enregistré au répertoire national des certifications professionnelles au niveau 1.

Art. 9. - Les allègements de formation visés au troisième alinéa de l'article 8 sont inscrits dans un protocole d'allègement de formation élaboré par l'établissement de formation.

Le directeur de l'établissement de formation établit pour chacun des candidats un programme de formation individualisé au regard des allègements de formation ou des dispenses de certification qu'il a obtenus.

Art. 10. - Un livret de formation, dont le modèle est fixé par le ministre chargé des affaires sociales, est établi par l'établissement de formation pour chaque candidat. Il retrace l'ensemble des allègements de formation ainsi que les dispenses de certification dont a bénéficié le candidat. Il atteste du cursus de formation suivi et de la validation des domaines de formation.

Art. 11. - Une instance technique et pédagogique est mise en place par l'établissement de formation. Elle est composée du responsable de la formation, d'un représentant de l'établissement de formation signataire de la convention de coopération, des représentants du secteur professionnel, des étudiants et de personnalités qualifiées. Elle veille à la mise en oeuvre du projet pédagogique et aux conditions générales d'organisation de la formation. Elle émet un avis sur le protocole d'allègement mentionné à l'article 9 du présent arrêté. Dans les établissements de formation assurant plusieurs formations préparant aux diplômes du travail social, cette instance peut être organisée à partir des formations déjà mises en place.

### TITRE III MODALITÉS DE CERTIFICATION

Art. 12. - Le référentiel de certification comprend trois épreuves dont les objectifs sont précisés à l'annexe 2 « Référentiel de certification » du présent arrêté. Elles sont organisées comme suit :

1. Deux épreuves organisées en cours de formation par l'établissement de formation :
  - une épreuve relative au domaine de formation, conception et conduite d'actions. Cette épreuve est évaluée par trois examinateurs dont deux sont désignés par le directeur régional des affaires sanitaires et sociales, le troisième par l'établissement de formation ;
  - une épreuve relative au domaine de formation communication, ressources humaines. Cette épreuve est évaluée par deux examinateurs, l'un désigné par le directeur régional des affaires sanitaires et sociales, l'autre par l'établissement de formation.

Chaque épreuve doit être validée séparément sans compensation des notes. Une épreuve est validée si le candidat obtient une note au moins égale à 10 sur 20. Les résultats obtenus aux épreuves sont portés au livret de formation du candidat.

2. La réalisation d'un mémoire de recherche à dimension professionnelle relatif au

domaine de formation production de connaissances, soutenu devant le jury composé conformément à l'article D. 451-19 du CASF. La rédaction du mémoire est notée sur 20 points, coefficient 3 ; la soutenance, d'une durée de 50 minutes, est notée sur 20 points, coefficient 2. Cette épreuve est validée lorsque le candidat a obtenu au moins 50 points sur 100.

Le directeur de mémoire participe au jury avec voix délibérative pour le candidat qui le concerne.

Art. 13. - A l'issue de la formation, l'établissement de formation présente les candidats au diplôme et adresse au directeur régional des affaires sanitaires et sociales, avant la date limite fixée par celui-ci, un dossier, comprenant, pour chaque candidat, le livret de formation dûment complété ainsi que le mémoire en quatre exemplaires.

Le jury se prononce sur chacune des épreuves du diplôme à l'exception de celles :

- qui ont fait l'objet d'une décision de dispense pour les candidats visés au premier alinéa de l'article 8 ;

- qui ont déjà été validées par un jury, soit dans le cadre de la validation des acquis de l'expérience, soit dans le cadre d'une décision de validation partielle telle que prévue à l'alinéa suivant.

Le jury établit la liste des candidats ayant validé les trois épreuves du diplôme qui obtiennent, en conséquence, le diplôme d'Etat d'ingénierie sociale. Dans le cas où toutes les épreuves ne sont pas validées, le jury prend une décision de validation partielle mentionnant les épreuves validées.

L'ensemble du diplôme doit être validé dans une période de cinq ans à compter de la date de notification de la validation de la première épreuve de certification.

Art. 14. - Pour pouvoir obtenir le diplôme par validation des acquis de l'expérience, les candidats doivent justifier des compétences professionnelles acquises dans l'exercice d'une activité salariée, non salariée ou bénévole en rapport direct avec le diplôme. La durée totale d'activité cumulée exigée est de trois ans en équivalent temps plein.

Le rapport direct avec le diplôme est établi lorsque le candidat justifie avoir exercé au moins une activité relevant de chacune des trois fonctions du référentiel professionnel figurant en annexe du présent arrêté.

Le préfet de région décide de la recevabilité de la demande de validation des acquis de l'expérience.

Art. 15. - Sur la base du livret de présentation des acquis de l'expérience et d'un entretien avec le candidat, le jury est compétent pour attribuer tout ou partie du diplôme d'Etat d'ingénierie sociale.

En cas d'attribution partielle, le jury se prononce également sur les connaissances, aptitudes et compétences qui, dans un délai de cinq ans à compter de la notification de la décision du jury par le préfet de région, doivent faire l'objet de l'évaluation complémentaire nécessaire à l'obtention du diplôme d'Etat. Le candidat peut opter pour un complément d'expérience professionnelle visant une nouvelle demande de validation des acquis de l'expérience ou pour un complément par la voie de la formation préparant au diplôme d'Etat. Dans ce cas, il est dispensé des épreuves du diplômes attachées aux compétences déjà validées et bénéficie des dispenses d'enseignement théorique et de formation pratique correspondants.

Le jury peut dispenser le candidat des conditions prévues à l'article 2 du présent arrêté

Art. 16. - Sous réserve des dispositions de l'article 2 du décret du 30 juin 2006 susvisé, l'arrêté du 23 mars 1998 fixant les modalités de la formation au diplôme supérieur en travail social et l'arrêté du 2 mai 2002 sont abrogés.

Art. 17. - Le directeur général de l'action sociale et le directeur général de l'enseignement supérieur sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté, qui sera

publié au *Journal officiel* de la République française.  
Fait à Paris, le 2 août 2006.

*La ministre déléguée à la cohésion sociale  
et à la parité,*  
Catherine Vautrin

*Le ministre délégué  
à l'enseignement supérieur  
et à la recherche,*  
François Goulard

## ANNEXE I RÉFÉRENTIEL PROFESSIONNEL Contexte de l'intervention

Les transformations sociales, la territorialisation et la complexité croissante des dispositifs liés aux politiques sociales et à l'action sociale et médico-sociale, les exigences d'adaptation et de qualité des réponses à apporter aux besoins des usagers, la prise en compte du contexte européen impliquent pour les organisations des besoins de compétences accrus, sur des profils de cadres managers et de cadres développeurs. Le métissage des compétences existe entre ces deux profils. Ainsi, si les titulaires du diplôme d'Etat d'ingénierie sociale ancrent principalement leurs compétences dans les registres du cadre développeur, ils sont aussi compétents dans le domaine de la mobilisation des ressources humaines.

Ils sont tout d'abord des experts des politiques sociales, de l'action sociale et médico-sociale. Ils sont donc en mesure d'exploiter les références professionnelles et les connaissances pluridisciplinaires acquises, de tenir compte des différentes politiques publiques pour analyser et problématiser des questions sociales, d'interroger les politiques et les actions, de proposer et conduire des programmes ou des projets complexes. Ces compétences sont également transférables dans le champ de la formation.

Les interventions de ces professionnels reposent sur trois domaines de compétences :

- la production de connaissances ;
- la conception et la conduite d'actions ;
- la communication et les ressources humaines.

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

- l'expertise et le conseil ;
- la conception et le développement ;
- l'évaluation.

Ces fonctions et les compétences associées ont pour caractéristique de s'appuyer sur des démarches de coproduction, à l'interne et à l'externe des organisations. Elles contribuent en conséquence à l'articulation et à la mise en cohérence des objectifs, des missions et des moyens de l'action sociale à travers ses politiques et ses interventions. A l'intersection des domaines politique et technique, elles permettent d'éclairer la compréhension des enjeux propres à chacun d'eux et de favoriser leur rapprochement.

Ce diplôme vise à répondre à la fois au perfectionnement de ceux dont la fonction d'encadrement nécessite aujourd'hui de solides compétences analytiques et méthodologiques pour concevoir l'action et l'organiser, et aux besoins de qualification de ceux qui postulent à des responsabilités engageant l'orientation et la décision, relatives à leur mission, dans une perspective de développement.

## Référentiel d'activités

Les fonctions et activités décrites doivent s'entendre comme explicitement référées au domaine d'application « politiques sociales ».

FONCTIONS	ACTIVITÉS
Expertise-conseil	<p style="text-align: center;">Diagnostiquer et contextualiser :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- analyser des problématiques complexes ;</li> <li>- situer des problématiques locales ou spécifiques dans un contexte plus large ;</li> <li>- repérer et analyser les enjeux, les logiques, les stratégies des acteurs ;</li> <li>- réaliser des diagnostics pluridimensionnels : politiques sociales, analyse territoriale, analyse des populations, analyse des interventions ;</li> <li>- concevoir et construire un dispositif de veille sociale ;</li> <li>- concevoir, commander, utiliser des systèmes d'information.</li> </ul> <p style="text-align: center;">Proposer et anticiper :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- réaliser des études prospectives ;</li> <li>- instruire des décisions, des choix stratégiques, des questions de politiques sociales ou de méthodes ;</li> <li>- proposer des stratégies d'action ou d'intervention, des scénarios possibles ;</li> <li>- commander, réaliser des études ou recherches ou y participer ;</li> <li>- faciliter la production et la coproduction de savoirs, les capitaliser et les diffuser</li> </ul>
Conception et développement	<ul style="list-style-type: none"> <li>- exploiter les ressources diagnostiques, apporter des concepts opératoires ;</li> <li>- construire ou aider à construire des réponses aux besoins sociaux en tenant compte des contraintes et des ressources sur les plans techniques, économiques, financiers, organisationnels, humains et culturels ;</li> <li>- articuler les politiques, les missions des institutions et les besoins du terrain ;</li> <li>- construire des réponses critiques et innovantes ;</li> <li>- jouer un rôle de traducteur et de catalyseur favorisant le lien entre technique et politique ;</li> <li>- concevoir, piloter l'élaboration, négocier, conduire et évaluer des projets complexes, des dispositifs, des programmes, des systèmes, des organisations ;</li> <li>- développer le partenariat institutionnel ;</li> <li>- mobiliser les acteurs internes et externes ;</li> <li>- mobiliser les ressources et les compétences ;</li> <li>- analyser, évaluer, identifier et anticiper les besoins de changement ;</li> <li>- définir des modalités organisationnelles susceptibles de répondre au changement ;</li> <li>- susciter, faciliter et organiser les changements en vue d'une adaptation ou d'une évolution de l'organisation ;</li> <li>- développer les compétences et ressources collectives ;</li> <li>- mobiliser les ressources humaines, documentaires, les compétences pédagogiques pour organiser l'accueil des salariés, leur accompagnement dans des parcours de formation continue, de formation en alternance, de tutorat et de validation des acquis ;</li> <li>- développer la production et la transmission des connaissances et des</li> </ul>

	compétences en site de travail ; - analyser et capitaliser les pratiques individuelles et collectives
Evaluation	- définir les enjeux et les cadres de référence d'une évaluation ; - définir l'objet de l'évaluation (établissement, organisation, politique, projet, pratique...) ;
	- définir les conditions et moyens de l'évaluation ; - analyser et repérer les positionnements respectifs des acteurs (commanditaire, évaluateur, chef de projet) ;
	- organiser la participation des acteurs au processus d'évaluation (professionnels, bénévoles, usagers...) ; - élaborer des systèmes de référence ; - concevoir, mettre en oeuvre et piloter un dispositif d'évaluation interne ; - communiquer les résultats

### Référentiel de compétences

Les compétences requises pour exercer les fonctions décrites dans le référentiel d'activités sont déclinées en trois domaines de compétences subdivisées en compétences et indicateurs de compétences correspondants.

#### *Domaine de compétences 1*

##### DC1 : Production de connaissances

- 1.1. Réaliser des analyses contextualisées de problèmes complexes appliqués à une question sociale, un territoire, une organisation.
- 1.2. Construire un dispositif d'observation et de veille sociale.
- 1.3. Conduire des études ou des recherches.

#### *Domaine de compétences 2*

##### DC2 : Conception et conduite d'actions

- 2.1. Conduire des analyses prospectives.
- 2.2. Développer une ingénierie de projets ou de programmes.
- 2.3. Piloter des démarches évaluatives.

#### *Domaine de compétences 3 (transversal)*

##### DC3 : Communication et ressources humaines

- 3.1. Evaluer et mobiliser les ressources nécessaires pour conduire un projet, pour susciter le changement, pour favoriser la transmission des savoirs professionnels.
- 3.2. Promouvoir des processus formatifs pour développer les compétences individuelles et collectives.
- 3.3. Coordonner, animer et réguler des collectifs de travail.
- 3.4. Assurer la communication et l'information pour l'efficacité des actions et la diffusion des connaissances.

<b>DOMAINE de compétence</b>	<b>COMPÉTENCE</b>	<b>INDICATEUR de compétence</b>
----------------------------------	-------------------	-------------------------------------

DC1. Production de connaissances	1.1. Réaliser des analyses contextualisées de problèmes complexes appliqués à une question sociale, un territoire, une organisation	1.1.1. Savoir mobiliser et exploiter les connaissances des politiques sociales, des acteurs locaux et institutionnels, des organisations, des méthodes d'intervention sociale pour situer les problématiques locales ou spécifiques dans un contexte plus large et les rendre intelligibles.
		1.1.2. Savoir mettre en lien les enjeux et les objectifs.
	1.2. Construire un dispositif d'observation et de veille sociale.	1.2.1. Savoir rechercher et exploiter les sources d'information.
		1.2.2. Savoir identifier les indicateurs pertinents.
		1.2.3. Savoir organiser un système d'information.
		1.2.4. Savoir mobiliser les partenariats nécessaires.
	1.3. Conduire des études ou des recherches.	1.3.1. Maîtriser l'utilisation de méthodes d'études et de recherche en sciences humaines et sociales.
		1.3.2. Maîtriser les concepts et les démarches pour analyser les grandes questions sociales contemporaines.
		1.3.3. Savoir concevoir appels d'offres et cahiers des charges.
		1.3.4. Savoir piloter et accompagner des études ou des recherches.
DC2. Conception et conduite d'actions	2.1. Conduire des analyses prospectives.	2.1.1. Maîtriser les modèles méthodes et techniques de la prospective.
		2.1.2. Savoir formaliser et proposer des stratégies d'action.
	2.2. Développer une ingénierie de projets ou de programmes.	2.2.1. Maîtriser les théories et méthodologies de conduite de programmes ou de projets complexes, leur approche critique.
		2.2.2. Savoir évaluer les ressources correspondantes nécessaires.
		2.2.3. Savoir identifier les enjeux liés au processus de formation et de recherche.
		2.2.4. Savoir conduire et susciter des démarches de coproduction.
	2.3. Piloter des démarches évaluatives.	2.3.1. Connaître l'histoire et les dispositifs d'évaluation des politiques publiques.
2.3.2. Maîtriser les théories, méthodes		

		et outils de l'évaluation. 2.3.3. Savoir favoriser la réflexion éthique
DC3. Communication et ressources humaines (DC transversal à ce référentiel)	3.1. Evaluer et mobiliser les ressources nécessaires pour conduire un projet, pour susciter le changement, pour favoriser la transmission des savoirs professionnels.	3.1.1. Savoir identifier, valoriser et évaluer les compétences. 3.1.2. Savoir susciter l'adhésion et l'implication des acteurs.
	3.2. Promouvoir des processus formatifs pour développer les compétences individuelles et collectives.	3.2.1. Savoir rendre le travail formateur en favorisant la transmission professionnelle. 3.2.2. Savoir développer les processus et moyens d'accès à la formation.
	3.3. Coordonner, animer et réguler des collectifs de travail.	3.3.1. Maîtriser les théories et techniques d'animation de groupe, d'analyse et de gestion de conflits. 3.3.2. Savoir gérer des partenariats.
	3.4. Assurer la communication et l'information pour l'efficacité des actions et la diffusion des connaissances.	3.4.1. Savoir choisir les outils d'information et de communication appropriés aux circonstances et aux interlocuteurs.
		3.4.2. Savoir promouvoir l'information et la communication entre les pôles techniques et politiques. 3.4.3. Savoir construire des argumentations précises et concises

ANNEXE II  
RÉFÉRENTIEL DE CERTIFICATION

<b>DOMAINES DE FORMATION</b>	<b>MODES DE VALIDATION</b>	<b>DOMAINES DE COMPÉTENCES ÉVALUÉS</b>
DF1. Production de connaissances	Epreuve : recherche à dimension professionnelle. Forme : mémoire de 90 à 120 pages hors annexes Ecrit noté sur 20 coefficient 3.. Soutenance orale notée sur 20 coefficient 2. Durée : 50 minutes dont 10 minutes de présentation par le candidat.	DC1 Production de connaissance C1.1 Réaliser des analyses contextualisées de problèmes complexes appliqués à une question sociale, un territoire, une organisation. C1.2 Construire un dispositif d'observation et de veille sociale. C1.3 Conduire des études ou des recherches.

	Epreuve organisée par la DRASS (jury final).	
DF2. Conception et conduite d'actions	<p>Epreuve : ingénierie de développement.  Forme : rapport collectif 30 à 35 pages hors annexe.  Ecrit collectif noté sur 20 coefficient 1.  Soutenance orale notée individuellement sur 20 coefficient 1.  Durée : 15 minutes par candidat + 10 minutes pour le groupe.  Epreuve organisée par l'établissement de formation (3 examinateurs dont 2 désignés par le DRASS).</p>	<p>DC2 Conception et conduite d'actions  C2.1 Conduire des analyses prospectives.  C2.2 Développer une ingénierie de projets ou de programmes.  C2.3 Piloter des démarches évaluatives.</p>
DF3. Communication ressources humaines	<p>Epreuve : communication ressources humaines.  Forme : article de 10 000 à 12 000 signes relatif à l'une des quatre compétences du domaine.  Epreuve organisée par l'établissement de formation qui valide le sujet choisi par le candidat (2 examinateurs dont l'un désigné par le DRASS - double correction)</p>	<p>DC3 Communication ressources humaines  C3.1 Evaluer et mobiliser les ressources nécessaires pour conduire un projet, pour susciter le changement, pour favoriser la transmission des savoirs professionnels.  C3.2 Promouvoir des processus formatifs pour développer les compétences individuelles et collectives.  C3.3 Coordonner, animer et réguler des collectifs de travail.  C3.4 Assurer la communication et l'information pour l'efficacité des actions et la diffusion des connaissances.</p>

### ANNEXE III RÉFÉRENTIEL DE FORMATION

Le niveau de compétences visé pour ce diplôme implique une connaissance affirmée des fondements scientifiques des activités professionnelles et la maîtrise des processus de conception et de recherche. Compte tenu de ces objectifs et des pré-requis exigés des candidats à l'entrée en formation, le contenu des enseignements doit être fondé sur une réactualisation et un approfondissement des connaissances. En outre, la compréhension et l'analyse des questions sociales nécessite de faire appel de façon systématique à des approches transversales et pluridisciplinaires. Enfin, les enseignements devront intégrer le contexte européen (territoires, politiques, institutions).

DOMAINES	CONTENU INDICATIF	VOLUME	DOMAINES DE
----------	-------------------	--------	-------------

DE FORMATION		HORAIRE	COMPÉTENCES VISÉS
DF1. Production de connaissances 300 heures	<p>UF1.1 Outils conceptuels d'analyse</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- des organisations ;</li> <li>- des territoires et des populations ;</li> <li>- des politiques sociales et économiques.</li> </ul> <p>UF1.2 Langues, cultures et civilisations.</p> <p>UF1.3 Démarches de recherche en sciences humaines et sociales ;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- stratégies de recherche : de la demande à la restitution ;</li> <li>- éthique de la recherche, de l'intervention et de l'expertise ;</li> <li>- accompagnement méthodologique.</li> </ul>	<p>70 à 110 heures 30 heures 160 à 200 heures</p>	<p>DC1. Production de connaissances</p> <p>C1.1 Réaliser des analyses contextualisées de problèmes complexes appliqués à une question sociale, un territoire, une organisation.</p> <p>C1.2 Construire un dispositif d'observation et de veille sociale.</p> <p>C1.3 Conduire des études ou des recherches.</p>
DF2. Conception et conduite d'actions 250 heures + 5 semaines (175 heures) d'étude de terrain	<p>UF2.1 Politiques sociales</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- élaboration, mise en oeuvre, évaluation ;</li> <li>- acteurs et structures administratives.</li> </ul> <p>UF2.2 Epistémologie</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- fondements et critiques des théories et méthodes d'intervention sociale ;</li> <li>- fondements et critiques des théories et méthodologies de projet ;</li> <li>- fondements et critiques des théories et méthodologies d'évaluation.</li> </ul> <p>UF2.3 Ingénierie</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- stratégies et méthodes ;</li> <li>- acteurs, dispositifs et programmes ;</li> <li>- objectifs, démarches et évaluation ;</li> <li>- démarches prospectives.</li> </ul> <p>UF2.4 Etude de terrain</p> <p>Etude de terrain réalisée collectivement dans le cadre d'une proposition formulée par une</p>	<p>50 à 80 heures 40 à 60 heures 110 à 160 heures 175 heures</p>	<p>DC2. Conception et conduite d'actions</p> <p>C2.1 Conduire des analyses prospectives.</p> <p>C2.2 Développer une ingénierie de projet ou de programme.</p> <p>C2.3 Piloter des démarches évaluatives.</p>

	organisation et validée par l'établissement de formation.		
DF3. Communication ressources humaines 150 heures	<p>UF3.1 Gestion et dynamiques des ressources humaines</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- logiques d'organisation et modèles de gestion des ressources humaines ;</li> <li>- outils du management stratégique et opérationnel ;</li> <li>- compétences, formations, qualifications : analyse des concepts et des enjeux.</li> </ul> <p>UF3.2 Information et communication ;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- méthodes de recherche, d'analyse et d'organisation de l'information ;</li> <li>- stratégies et techniques de communication ;</li> <li>- communication et dynamiques collectives de production de connaissances.</li> </ul>	80 à 120 heures 30 à 70 heures	<p>DC3. Communication ressources humaines</p> <p>C3.1 Evaluer et mobiliser les ressources nécessaires pour conduire un projet, pour susciter le changement, pour favoriser la transmission des savoirs professionnels.</p> <p>C3.2 Promouvoir des processus formatifs pour développer les compétences individuelles et collectives.</p> <p>C3.3 Coordonner, animer et réguler des collectifs de travail.</p> <p>C3.4 Assurer la communication et l'information pour l'efficacité des actions et la diffusion des connaissances.</p>

#### ANNEXE IV

TABLEAU D'ALLÈGEMENTS ET DE DISPENSES DE DOMAINES DE FORMATION

<b>DIPLÔME DÉTENU PAR LE CANDIDAT/ domaines de formation du DEIS</b>	<b>CAFERUIS</b>	<b>DSTS</b>	<b>CAFDES</b>
<p>DF1. Production de connaissances 300 h</p> <p>UF1.1 Outils conceptuels d'analyse (70 à 110 h).</p> <p>UF1.2 Langues, cultures et civilisations (30 h).</p> <p>UF1.3. Démarches de recherche en sciences humaines et sociales (160 à 200 h).</p>	Allègement 50 % de l'UF1.1	Dispense	Allègement 50 % de l'UF1.1
<p>DF2. Conception et conduite d'actions 250 h + 175 h d'étude de terrain</p> <p>UF2.1 Politiques sociales (50 à 80 h).</p> <p>UF2.2 Epistémologie (40 à 60 h).</p> <p>UF2.3 Ingénierie (110 à 160 h).</p>	Allègement total de l'UF2.1	<p>Allègement total de l'UF2.1</p> <p>Allègement total de l'UF2.2</p> <p>Allègement total</p>	<p>Allègement total de l'UF2.1</p> <p>Allègement total de l'UF2.3</p>

UF2.4 Etude de terrain (175 h).		de l'UF2.3	
DF3 Communication, ressources humaines 150 h	Dispense	Dispense	Dispense
Total allègements	235 à 285 heures	700 heures	345 à 445 heures

La dispense d'un domaine de formation entraîne la validation du domaine de compétences correspondant et donc la dispense de l'épreuve de certification s'y rapportant.