Cellule VAE

Institut du Travail Social
de Tours

Référentiel professionnel pour le Diplôme d'État d'Ingénierie Sociale

DEIS

Annexe I de l'arrêté du 2 août 2006 relatif au Diplôme d'État d'Ingénierie Sociale

Cadre d'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.

EQ 17/11/06

Référentiel d'activités

Le référentiel d'activités décline les activités rattachées aux **six fonctions** exercées par l'encadrant et responsable d'unité d'intervention sociale. Celles-ci, selon les organisations, sont plus ou moins mises en valeur ou pondérées.

Fonctions	Activités
Expertise-conseil	**Diagnostiquer et contextualiser :** - analyser des problématiques complexes ; - situer des problématiques locales ou spécifiques dans un contexte plus large ; - repérer et analyser les enjeux, les logiques, les stratégies des acteurs ; - réaliser des diagnostics pluridimensionnels : politiques sociales, analyse territoriale, analyse des populations, analyse des interventions ; - concevoir et construire un dispositif de veille sociale ; - concevoir, commander, utiliser des systèmes d'information. **Proposer et anticiper :** - réaliser des études prospectives ; - instruire des décisions, des choix stratégiques, des questions de politiques sociales ou de méthodes ; - proposer des stratégies d'action ou d'intervention, des scénarios possibles ; - commander, réaliser des études ou recherches ou y participer ; - faciliter la production et la coproduction de savoirs, les capitaliser et les diffuser
Conception et Développement	- exploiter les ressources diagnostiques, apporter des concepts opératoires ; - 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 ; - articuler les politiques, les missions des institutions et les besoins du terrain ; - construire des réponses critiques et innovantes ; - jouer un rôle de traducteur et de catalyseur favorisant le lien entre technique et politique ; - concevoir, piloter l'élaboration, négocier, conduire et évaluer des projets complexes, des dispositifs, des programmes, des systèmes, des organisations ; - développer le partenariat institutionnel ; - mobiliser les acteurs internes et externes ; - mobiliser les ressources et les compétences ; - analyser, évaluer, identifier et anticiper les besoins de changement ; - définir des modalités organisationnelles susceptibles de répondre au changement ; - susciter, faciliter et organiser les changements en vue d'une adaptation ou d'une évolution de l'organisation ; - développer les compétences et ressources collectives ; - 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 ; - développer la production et la transmission des connaissances et des compétences en site de travail ; - analyser et capitaliser les pratiques individuelles et collectives

Évaluation	- 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

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

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)

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'efficience des actions et la diffusion des connaissances.

Domaine de compétences	Compétences	Indicateurs de compétences
DC 1 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.
DC 2 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
DC 3 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'efficience 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.

Domaine de compétences	Compétences	Indicateurs de compétences
DC 3 (suite) Management d'équipe	3.2. Organiser et coordonner les interventions.	3.2.1. Savoir utiliser les mécanismes de la délégation. 3.2.2. Savoir traduire les objectifs généraux en objectifs opérationnels.
	3.3. Développer les compétences individuelles et collectives.	3.3.1. Savoir utiliser les techniques d'entretien individuel. 3.3.2. Connaître les relations emplois/compétences/qualifications (statut, fonctions, analyse de l'activité). 3.3.3. Connaître les principaux mécanismes de la formation initiale et continue. 3.3.4. Appréhender les techniques d'évaluation des compétences. 3.3.5. Savoir traduire et formaliser les besoins en formation. 3.3.6. Savoir organiser un tutorat et des situations de travail apprenantes. 3.3.7. Savoir identifier et gérer les situations d'usure professionnelle.
DC 4 Organisation du travail, gestion administrative et budgétaire d'une unité ou d'un service	4.1. Assurer l'organisation du travail, le suivi de la gestion administrative de l'unité ou du service.	4.1.1. Savoir élaborer et gérer des plannings 4.1.2. Savoir optimiser les moyens matériels disponibles. 4.1.3. Connaître les principes qui régissent le droit de la communication des dossiers et de la constitution des fichiers. 4.1.4. Connaître les règles relatives à l'informatique et aux libertés. 4.1.5. Connaître les obligations réglementaires et les procédures en matière d'hygiène et de sécurité. 4.1.6. Connaître les techniques d'élaboration d'un rapport d'activité.
	4.2. Elaborer, présenter et gérer un budget d'unité ou de service.	4.2.1. Connaître les principaux mécanismes budgétaires, les bases de comptabilité et de gestion. 4.2.2. Connaître les différentes sources de financement de projets, les bases d'une analyse de coûts et les principes de construction d'un plan de financement. 4.2.3. Savoir présenter et défendre un budget. 4.2.4. Savoir maîtriser les dépenses et en rendre compte. 4.2.5. Savoir construire, utiliser et adapter les tableaux de bord et les indicateurs, savoir commenter des résultats.
DC 5 Communication, interface et gestion de partenariats	5.1. Assurer la communication interne, ascendante et descendante, ainsi que la circulation de l'information, y compris en direction des usagers.	5.1.1. Savoir recueillir, analyser, hiérarchiser et synthétiser des informations et les demandes des différents acteurs. 5.1.2. Savoir utiliser les technologies de l'information et de la communication. 5.1.3. Maîtriser les techniques de rédaction.
	5.2. Proposer, négocier et décider.	5.2.1. Savoir utiliser les techniques de communication (savoir adapter son discours aux différents types d'acteurs, développer son argumentation, construire un exposé cohérent...). 5.2.2. Savoir utiliser les mécanismes de la négociation, conduire une conciliation. 5.2.3. Savoir identifier les circuits de décision, les problématiques, les enjeux et les logiques d'action des différents acteurs. 5.2.4. Savoir positionner sa fonction.
	5.3. Développer des actions en partenariat et en réseau.	5.3.1. Savoir animer et s'inscrire dans un réseau : savoir organiser, gérer et développer le partenariat. 5.3.2. Savoir investir son rôle de représentation et rendre compte. 5.3.3. Savoir partager l'information.