

DIPLOME DE MANAGER D'ORGANISMES A VOCATION SOCIALE ET CULTURELLE

Diplôme homologué – Titre RNCP Niveau I (bac + 5)

Le diplôme de manager d'organismes à vocation sociale et culturelle s'inscrit dans le contexte de l'essor du secteur tertiaire relationnel et entend au côté des nombreux acteurs sociaux, des chercheurs et des responsables politiques, contribuer à définir et développer ce métier d'avenir : fondateur et responsable d'entreprises d'économie sociale et solidaire.

RESPONSABLE D'ENTREPRISE D'ECONOMIE SOCIALE ET SOLIDAIRE :

UN METIER D'AVENIR

Après la révolution industrielle, après la révolution des « cols blancs », nous vivons une troisième grande transformation des métiers en lien avec une nouvelle révolution technologique.

Au cours de ces vingt dernières années, la crise industrielle et le retrait de l'Etat providence s'accompagnent de l'essor du secteur tertiaire relationnel et de la révolution des technologies de l'information et de la communication.

Les nouveaux emplois concernent la santé, les services sociaux, la culture, l'activité artistique, les services de proximité, le développement local, le commerce équitable. Parallèlement, des secteurs traditionnels évoluent : dans les domaines les plus variés – le management, l'agriculture, l'artisanat ou la communication – les métiers sont touchés par la transformation du lien social.

Mais les métiers ne changent pas indépendamment des organisations de travail. Plutôt que dans le cadre de la société de capitaux, l'activité de tertiaire relationnel s'épanouit dans des associations, mais aussi des coopératives et des mutuelles, qui subordonnent la lucrativité à la finalité sociale.

L'essor de cette activité bouscule ainsi l'hégémonie que la Société Anonyme exerce sur l'économie. En proposant un nouveau projet social, l'économie sociale et solidaire réactualise la vieille utopie coopérative qui avait tenté, en vain, de contrecarrer l'essor du capitalisme industriel au milieu du XIXème siècle. Ses chances sont aujourd'hui plus fortes car l'activité première de l'économie a changé : hier c'était la transformation de la matière, aujourd'hui c'est le service aux personnes.

Jean-François Draperi,
Directeur du CESTES,
Maître de conférences au CNAM
Rédacteur en chef de la Revue internationale de
l'économie sociale (RECMA)

FAIRE VIVRE UN PROJET

Comment faire vivre et se développer, au delà du projet d'une ou de quelques personnes, un organisme à vocation sociale et culturelle ? Comment élargir ses activités, mobiliser des bénévoles, des administrateurs, convaincre des partenaires, employer des salariés, sans trahir son objectif initial ou calquer son fonctionnement sur celui des entreprises classiques ?

Certaines techniques de gestion et de management sont communes par nécessité ou par choix avec le secteur privé classique ou le secteur public. Mais les objectifs poursuivis sont radicalement différents : la démarche de fondation de tels organismes s'inscrit dans une tradition de pensée et d'agir, qui se distingue à la fois de l'entrepreneuriat capitaliste et de l'action de l'Etat. Leur finalité est de répondre à des aspirations sociales ou culturelles et non de rémunérer un capital, ni d'arbitrer des conflits sociaux.

L'originalité de ces organismes tient aux valeurs auxquelles ils se réfèrent, à l'objet poursuivi, au statut juridique, à l'organisation du travail, à la subordination des techniques de gestion à une utilité sociale. Elle tient également à leur inscription dans des réseaux du fait des relations privilégiées qu'ils entretiennent avec les populations intéressées à leur objet, avec des administrations, des collectivités locales et territoriales, des entreprises classiques, des banques, qui pèsent sur les décisions et/ou participent de différentes façons à leur activité.

Cette activité est particulièrement questionnée aujourd'hui par l'offensive des valeurs et des orientations économiques du néo-libéralisme. S'il est indispensable de connaître les évolutions liées à cette offensive, il est tout autant nécessaire de découvrir les réussites de nombreuses expériences qui témoignent de la possibilité de créer et développer des organismes à vocation sociale et culturelle.

Le diplôme de Manager d'organismes à vocation sociale et culturelle est un diplôme universitaire et professionnel homologué au niveau I, créé en 1991 par le Centre de l'Economie Sociale, Travail et Société (CESTES) du CNAM. La formation s'adresse préférentiellement à des professionnels intervenant dans le champ culturel, le travail social, le développement local, l'animation socio-culturelle, l'économie sociale et solidaire.

OBJECTIF

former des managers d'organismes à vocation sociale et culturelle

- des managers...

capables de créer, diriger, animer, organiser, gérer, administrer des structures existantes ou nouvelles...

-d'organismes...

essentiellement des associations, collectivités locales ou territoriales, collectifs, services internes de grandes organisations publiques et privées à but non lucratif, coopératives à finalité sociale, mutuelles...

-à vocation sociale...

c'est-à-dire du champ de l'intervention sociale au sens large : assistants sociaux, éducateurs, animateurs, infirmiers, chefs de projet, agents de développement, chargé de missions...

-et culturelle...

c'est-à-dire de l'animation socio-culturelle et du domaine interculturel

L'ORGANISATION DE LA FORMATION

La formation représente 483 heures de regroupement :

Des séminaires : 406 heures

La formation articule des séminaires...

- théoriques pour armer la réflexion et thématiques pour comprendre les spécificités des champs d'intervention,
- techniques pour outiller la pratique,
- monographiques pour découvrir des expériences novatrices,
- méthodologiques pour accompagner l'apprentissage de chaque auditeur.

Des ateliers mémoires : 77 heures

Des ateliers réunissant 4 à 5 auditeurs se tiennent lors de chaque regroupement. Ils sont un moment d'échanges entre les auditeurs et le lieu de l'accompagnement méthodologique à la construction du mémoire.

Un suivi individuel : selon la demande de chaque auditeur

Entre les semaines de regroupement, les auditeurs bénéficient d'un suivi individualisé avec le responsable de l'atelier mémoire

PUBLIC CONCERNE

Le diplôme de manager d'organismes à vocation sociale et culturelle s'adresse aux responsables ou futurs responsables des organismes intervenant dans les domaines de la culture, du travail social, de l'éducation populaire, du développement social/local et de l'économie sociale et solidaire

NIVEAU REQUIS

Les candidats justifient d'un diplôme de niveau II ou d'un diplôme d'éducateur spécialisé, d'AS ou de CESF et d'une expérience sociale (associative ou syndicale) ou professionnelle de 3 ans minimum dans les domaines concernés par la formation. Une dérogation pour les personnes ne possédant pas un diplôme de niveau II est envisageable à partir de six ans d'expérience dans les domaines professionnels concernés par la formation. Il est obligatoire pour les demandeurs d'emploi de participer à un stage professionnel d'au moins 8 semaines, au cours des deux ans de la formation. Une mise à niveau est à prévoir pour les candidats n'ayant aucune connaissance financière ou comptable.

Le CESTES c'est ...

...Le Centre d'Economie Sociale, Travail et Société du Conservatoire National des Arts et Métiers

<Son activité est triple :

1) formation de haut niveau à l'attention des administrateurs et des dirigeants des associations, des coopératives et des mutuelles ainsi que des partenaires de ces entreprises (essentiellement collectivités locales et territoriales et administrations publiques).

2) études et recherches sur les questions que se pose l'économie sociale dans les domaines de la gouvernance, de la participation, du développement durable, de la production de connaissance, etc.

3) valorisation des connaissances sur l'économie sociale.

< Délivre des diplômes reconnus

. Manager d'organismes à vocation sociale et culturelle (Paris, Lille, Dijon, Guéret)
.Responsable d'une association, titre RNCP de niveau II

< Des stages de formation, autobiographie raisonnée...

Faire vivre et développer un projet, une formation, une compétence, un métier

Parce que cette formation représente un investissement important pour l'auditeur et parce que le travail constitue toujours aujourd'hui l'axe central de la vie en société, le diplôme de Manager d'Organismes à vocation sociale et culturelle vise à permettre de construire et de réaliser un projet professionnel. Il s'inscrit résolument dans le cadre de la promotion sociale et des formations professionnelles supérieures. Il donne à l'auditeur les moyens de vérifier la pertinence de son projet et de mobiliser les énergies grâce à la mise en œuvre d'une recherche-action qui, à la fois, porte sur sa propre expérience et se nourrit des théories des sciences humaines.

Une finalité et une démarche

La finalité et la démarche suivies par le diplôme de manager d'organismes à vocation sociale et culturelle s'inscrivent à la croisée de deux grands courants de la formation supérieure d'adultes :

- la promotion sociale par la formation professionnelle supérieure portée depuis plus de deux siècles par le Conservatoire National des Arts et Métiers (CNAM).

- la méthodologie de la recherche-action et la pédagogie du projet inspirée par l'enseignement d'Henri Desroche à l'Ecole Pratique des Hautes Etudes (EPHE) et par ses pratiques éducatives à l'Université Coopérative Internationale (UCI).

Une formation professionnelle supérieure

La promotion sociale caractérise le Conservatoire National des Arts et Métiers dès sa fondation en 1794 à travers l'idéal révolutionnaire d'une formation professionnelle de haut niveau ouverte à tous sans condition préalable de diplôme. La formation est avant tout professionnelle, pour cette raison, la formation articule des savoirs théoriques et techniques sans se préoccuper de leur inscription dans le cadre universitaire classique d'une discipline dominante, qu'elle soit sociologique, économique, juridique, gestionnaire, ...etc. Elle fait appel aux savoirs universitaires à partir de leurs applications professionnelles. Elle souligne les débats théoriques actuels pour l'intérêt de leurs implications pratiques.

Une démarche de recherche-action et une pédagogie du projet

La recherche-action telle qu'elle est mise en œuvre dans la formation est inspirée de celle qu'a élaboré Henri Desroche au sein de l'Ecole Pratique des Hautes Etudes, puis des Collèges coopératifs et de l'Université Coopérative Internationale entre 1957 et 1989. Plusieurs outils relatifs à l'autobiographie raisonnée, qui permettent à chacun de penser son action et de l'inscrire dans la durée, lui ont été empruntés. L'auditeur est invité à explorer et à écrire son propre parcours éducatif et socio-professionnel. L'enjeu de cette étape de la formation est de donner à chacun les moyens de nommer ces savoirs acquis à travers l'expérience de la vie, et d'en faire des connaissances partagées en les rendant transmissibles. Ce travail s'appuie, non principalement sur les connaissances acquises à l'école et /ou à l'université, mais sur des savoirs d'expérience : les expériences professionnelles, mais aussi les expériences sociales, bénévoles, militantes, d'engagement volontaire, qui sont généralement reléguées dans l'ombre ou totalement occultées, bien qu'elles participent à part entière à la fondation d'un projet et d'un apprentissage professionnels.

Cette dynamique pédagogique permet aux auditeurs de mener une réflexion sur leurs pratiques et débouchera sur un mémoire élaboré et accompagné durant toute la durée de la formation.

LE MEMOIRE

Le mémoire, de même que les autres formes de validation de la formation, ne constitue pas en tant que tel la finalité du diplôme. L'objectif de cette formation étant de donner à chacun les moyens de réussir son projet, le mémoire est en premier lieu l'outil de conception et de réalisation du projet. Il existe ainsi plusieurs types de mémoires selon la nature du projet et son degré d'aboutissement. Le mémoire peut revêtir un caractère universitaire, comme il peut être strictement professionnel. Il emprunte cependant généralement à ces deux genres, intégrant des données critiques et théoriques (qui permettent de distancier et facilitent l'anticipation et l'innovation) et des données techniques (projets de statuts, de budget, etc., qui rendent crédible et « palpable » le projet). L'évaluation du travail s'appuie en premier lieu sur la cohérence entre le discours produit (écrit et soutenance) et le parcours passé et projeté.

Exemple n°1 :

Educateur spécialisé de formation, Fabien envisage de mettre en place un centre de gérontologie. Il est encouragé par la mairie de sa commune que le projet intéresse. Son mémoire se penche d'abord sur la situation des personnes âgées en France et sur les principales réponses aux problèmes qu'elles rencontrent aujourd'hui. Il présente ensuite un projet très abouti de centre, comprenant aussi bien les partenariats nécessaires à sa création, les personnels, les différents moyens, le budget prévisionnel, l'organisation des services,...et même la plaquette en quatre pages en quadrichromie de présentation du futur centre. Finalement, la mairie ne donnera pas suite, mais une communauté de communes voisine retiendra le projet de Fabien, qui sera employé par elle pour le mettre en place.

Exemple n°2 :

Assistante sociale depuis une dizaine d'années, Françoise se trouve face à une proposition : prendre la direction d'un service. Bien qu'effectuant des missions qui la préparent à cette responsabilité depuis un an ou deux, elle souhaite professionnaliser ses compétences et surtout les étoffer, en particulier en gestion, droit et management. Son projet n'est pas vraiment ciblé. Elle a besoin de faire un bilan critique de son parcours professionnel et militant, avant d'étudier des modes de fonctionnement des services qui s'apparentent à celui qu'elle s'apprête à diriger. Son mémoire comprend deux parties : la première, sous-tendue par une réflexion théorique en sociologie, porte sur les fonctionnements institutionnels d'une association de travail social. La seconde présente les options possibles de sa nouvelle mission, en termes de mode de gestion, de partenariat à mettre en œuvre, de fonctionnement d'équipe, etc....

Exemple n°3 :

Contrôleur de gestion dans une grande entreprise, Annie a décidé lors de son licenciement d'effectuer une reconversion professionnelle dans le champ du travail social. Les stages qu'elle réalise lors de la formation lui permettent de découvrir les principales structures accueillant des personnes handicapées de son département. Cette expérience devient la matière première de son mémoire qui porte sur la place de l'usager. Chaque année, quelques stagiaires dont le parcours professionnel s'était réalisé dans l'entreprise privée mobilisent ainsi la formation pour s'ouvrir à d'autres univers.

Tout mémoire doit avoir pour propos la mise en œuvre de pratiques d'analyses, d'évaluation ou d'intervention utilisables par des professionnels ou plus généralement des praticiens. Cet objectif peut être mis en œuvre soit en mettant l'accent sur l'analyse, le diagnostic, soit en privilégiant la transformation des pratiques et la prospective.

Il peut revêtir différents objets :

- un diagnostic de l'organisme dans lequel l'auditeur travaille ou prévoit de travailler,
- la construction du projet à venir,
- la présentation d'organismes proches de celui projeté
- une réflexion critique et théorique sur l'activité actuelle de l'auditeur.

PROGRAMME – ORGANISATION

• Méthodologie de la recherche action- 26 jours

Cet enseignement, central dans la formation, s'appuie sur une méthodologie originale de construction d'un projet-mémoire. Les démarches d'autobiographie raisonnée et de recherche-action fondent le diagnostic et le projet professionnel. Le parcours social et professionnel de l'auditeur est ainsi relié à une analyse aussi bien réflexive que prospective de ses pratiques.

Le séminaire de méthodologie proprement dit est complété par un enseignement en «Conduite de projet et communication» qui permettra aux participants à partir d'un objectif défini de construire les différentes étapes d'un projet, d'en évaluer l'avancement et de définir les mesures correctives ou les réorientations éventuelles mais aussi de mettre en place une politique et un plan de communication autour de ce projet.

Les auditeurs bénéficient pour l'écriture de leur mémoire d'un encadrement rapproché à travers des ateliers en petits groupes qui ont lieu lors de chaque semaine de formation et d'un suivi individualisé. Des travaux intermédiaires réguliers ponctuent les étapes de l'élaboration du mémoire.

• Économie sociale et développement local – 6 jours

La mondialisation provoque de nouvelles attentes économiques et sociales. Ces attentes concernent le rapport à l'histoire, au territoire, à la santé, à l'environnement, au lien social.

Face aux dérégulations et exclusions que suscite l'ultra-libéralisme, la société se tourne vers de nouvelles pratiques d'économie sociale. Le cours aborde les questions suivantes : définition de l'économie sociale et solidaire (ESS); ses trois composantes (économie sociale, économie solidaire, entrepreneuriat social) ; focus sur les coopératives ; mise en perspective historique de l'ESS (la République des travailleurs du début du 19ème siècle ; la République des consommateurs ; l'extension mondiale au cours de la décennie 1960-70 ; l'effervescence contemporaine) ; les enjeux actuels : lien avec l'économie de proximité, les collectivités territoriales, l'économie domestique ; l'ancrage territorial ; la place de l'utopie ; l'importance d'une théorie générale critique du capitalisme ; la place de la recherche-action coopérative. Chaque développement est illustré d'exemples concrets ; l'accent est systématiquement porté sur le lien entre la théorie et la pratique.

L'enseignement en économie sociale sera complété par un séminaire sur le «Développement local», analysera les jeux de pouvoir entre les partenaires institutionnels ainsi que la participation de la population.

• Découverte d'expériences novatrices – 5 jours

Ces journées seront l'occasion de découvrir des structures remarquables par l'originalité de leur projet et la réussite de leur mise en œuvre. On veillera à varier les statuts juridiques (association, SCIC, SCOP, CAE). Les auditeurs seront invités à éclairer les expériences présentées à l'aide des apports théoriques et pratiques des différents séminaires de la formation et réciproquement à interroger les apports des séminaires à partir de ces expériences.

• Management d'un organisme à vocation sociale et culturelle – 5 jours

Exercer des responsabilités au sein d'une structure à vocation sociale et culturelle suppose de maîtriser des méthodes et de manipuler des outils respectant et mettant en valeurs les spécificités des organisations et entreprises de l'ESS.

L'enseignement développera la connaissance des capacités des associations sociales et culturelles à exercer des activités économiques et commerciales et leurs conséquences juridiques et fiscales. Il permettra d'appréhender le développement des logiques de mise en concurrence dans le secteur associatif et de clarifier les notions de marché public, DSP, subvention, appel à projet, appel d'offres. Ce module a également pour objectif de permettre aux auditeurs de partager une définition du développement durable au regard des principes fondateurs de l'ESS ; de maîtriser des outils de diagnostic socio-organisationnel de l'association et, plus largement, de l'entreprise d'économie sociale ; d'appréhender des modalités d'évaluation de l'entreprise adaptées à l'économie sociale (bilan social, BIPESS, ISO 26 000...).

• Intervention sociale et politiques publiques – 5,5 jours

Les organismes à vocation sociale et culturelle se confrontent à des enjeux et des défis sans cesse renouvelés. Ceux-ci sont fonction de dimensions contingentes telles que l'évolution (voir la métamorphose) des objets, formes, normes, gestions et perspectives de l'intervention sociale et culturelle.

Le séminaire «intervention sociale et politiques publiques» répond à cette problématique en voulant doter les auditeurs d'éléments d'analyse des facteurs d'évolution endogène et exogène propres aux secteurs concernés.

La finalité de ce module est de permettre aux acteurs, managers et organisations, d'élaborer les conditions de leur adaptation stratégique tant au niveau « micro », sur les dimensions des normes et formes –notamment des cadre juridiques –et/ou de l'introduction de nouveaux modes de gestion propres à la performance et à la qualité qu'au niveau « macro » au regard de la diversification des objets de la question sociale à l'exemple de l'insertion par l'activité économique tout autant que des perspectives publiques qui renvoient à la question des politiques publiques

• **Politiques culturelles et éducation populaire - 5.5 jours**

L'objectif de ce module est de permettre de comprendre et d'interroger les enjeux actuels de des politiques culturelles en France et de l'éducation populaire.

Les débats qui traversent actuellement les politiques culturelles françaises : réalisation et inachèvement de la décentralisation et de la déconcentration culturelle, échec supposé de la démocratisation de la culture, promesses ambivalentes de l'éducation artistique et culturelle, diversité et nature des formes de soutien aux équipes artistiques etc...seront présentés dans une perspective socio-historique. Une triple approche descriptive (acteurs et modes d'intervention – questions thématiques – approches sectorielles) permettra de traverser l'ensemble des problématiques et de commencer à esquisser le rêve d'une politique susceptible de saisir pleinement les enjeux culturels et artistiques du siècle à venir. Une approche socio-historique de l'éducation populaire et des mouvements de jeunesse du milieu du XIXème siècle à la naissance de l'animation professionnelle dans les années soixante permettra de préciser la définition de l'éducation populaire. L'émergence de l'animation professionnelle, ses liens ambigus à la question de l'éducation populaire et son incidence sur la définition même de l'animation au regard d'une perspective historique de «transformation sociale» seront ensuite abordées. Le cours s'interrogera sur les places respectives de l'animation et du travail social aujourd'hui.

• **Ménagement des ressources humaines - 8 jours**

Il s'agira de replacer le management au cœur du développement des managers, des salariés et des organisations, d'en comprendre les caractéristiques actuelles pour analyser les situations professionnelles auxquelles sont confrontés les managers dans leurs missions d'encadrement ou de projet. S'agit-il de diriger ou de manager les Ressources Humaines? De transmettre des ordres à des exécutants dans une relation de subordination, induite par le contrat de travail ? Le manager peut-il encore mobiliser la coopération et l'engagement des salariés dans un contexte de sous-emploi et de surcharge de travail? En replaçant le management au cœur du développement des managers, des salariés et des organisations il est nécessaire d'en saisir les évolutions pour comprendre les pratiques professionnelles actuelles. La place et le rôle du manager seront ainsi réinterrogés dans un environnement empreint de flexibilités et de contradictions permanentes. Ce questionnement invitera à renouveler l'accompagnement des transitions professionnelles et organisationnelles.

L'intervention sur le «ménagement» des ressources humaines sera suivie d'une introduction à la réflexion sur l'orientation de l'action. Dans un monde pluraliste se pose la question des critères qui peuvent fonder la recherche d'une conduite éthique et responsable, consciente de ses implications. Il s'agira de baliser la recherche des principes à l'œuvre dans toute entreprise, à travers l'examen de l'estime de soi, de la reconnaissance, de l'autre et du souci de justice.

Une initiation à la législation des contrats de travail, à leur exécution et à leur rupture complètera le module.

• **Gestion économique financière et comptable - 8 jours**

Permettre aux auditeurs l'acquisition des connaissances et la maîtrise des principaux outils nécessaires à la compréhension de la gestion financière et comptable d'une «entreprise» du secteur de service aux caractéristiques spécifiques. Il s'agira par ailleurs d'appréhender les différentes sources de financement d'un projet en prenant en compte les notions de gestion liées à l'activité de projet (fonds propres, fonds de roulement, autofinancement, immobilisation, trésorerie...), de présenter les financements privés (épargne de proximité, sociétés de capitale risque, financements bancaires, aides financières, fond de garantie, fondations) et de sensibiliser aux programmes européens.

• **Option: Management d'une coopérative - 5 jours (à Paris)**

En intriquant organisation du travail et gouvernement sociétaire, une coopérative ne peut recruter, rémunérer, être dirigée, comme une autre entreprise. Rapports au pouvoir, au savoir, au métier, au salariat : c'est toute la construction managériale qui est questionnée par la coopération et qu'interrogera donc ce module.

L'intervention sur le «ménagement» coopératif sera complétée par la présentation des spécificités de la gestion coopérative et par une approche juridique des différents statuts coopératifs. Les raisons et les modalités de transformation d'une association en SCIC feront l'objet d'une présentation détaillée

VALIDATION DE LA FORMATION

Elle comprend deux types d'écrits :

- Le mémoire et les écrits qui lui sont liés
- Les écrits du contrôle continu

La validation de ces écrits demande à l'auditeur de prévoir un temps de travail personnel équivalent en moyenne à celui des regroupements.

LA DELIVRANCE DU DIPLOME

Ce diplôme de niveau 1 est délivré par le Centre de l'Economie Sociale, Travail et Société (CESTES) du CNAM après validation des écrits du contrôle continu et de la soutenance du mémoire.

CALENDRIER PREVISIONNEL

Le programme se déroule du lundi 13 mars 2017 au 31 mars 2019, au rythme d'une semaine de regroupement tous les mois et demi environ. Il représente 483 heures de formation en face à face pédagogique.

	Lundi	Mardi	Mercredi	Jeudi	vendredi
Mars 2017	13	14	15	16	17
Mai 2017	15	16	17	18	19
Juin 2017	26	27	28	29	30
Septembre 2017	18	19	20	21	22
Octobre 2017	16	17	18	19	20
Décembre 2017	4	5	6	7	8
Janvier 2018	15	16	17	18	19
Février 2018	12	13	14	15	16
Mars 2018	26	27	28	29	30
Mai 2018	14	15	16	17	18
Juin 2018	25	26	27	28	29
Septembre 2018	10	11	12	13	14
Octobre 2018	15	16	17	18	19
Novembre 2018	19	20			
Février/mars 2019	Soutenances (deux jours)				

Ce calendrier pédagogique est susceptible de subir quelques ajustements en cours de formation.

UNE CENTAINE DE PROFESSIONNELS CONSTITUE LE RESEAU DES MANAGERS ISSUS DE COLLECTIVITES TERRITORIALES, DE STRUCTURES ASSOCIATIVES. ILS TEMOIGNENT DE LA DIVERSITE DES CHAMPS DONT ILS SONT ORIGINAIRES :

Association d'aides à domicile, Associations de prévention spécialisée, Centres sociaux du Nord et du Pas de Calais, CHRS, CLIC, Comité d'entreprises, Conseil Régional, Ephad, Esat, Foyer d'hébergement, Ime, Mairies,

Maison d'accueil spécialisée, Maisons de quartiers, Maison de l'initiative et de l'emploi telles que :

ACCUEIL PAYSAN, ACCUEIL ET RELAI, AEP, AFEJI, ALEFPA, ALTER EGAUX, APAJH, APEI, APF, ARCADES, ARIANE, ASAPN, ASRL, ATELIER 2, ATI NORD, AUDASSE, AVENIR ENFANCE, AVENIR ET LOISIRS, EPDSAE, LA BROUETTE BLEUE, LA MAISON DE PIERRE, LA SAUVEGARDE, LE COIN FAMILIAL, LE NID DU MOULIN, PACT METROPOLE, PARCOURS DE FEMMES, QUANTA, REAGIR, RENCONTRE ET LOISIRS, SAMSAH 'EVEIL, SCI, UDAF.... et tant d'autres...

CESTES / CNAM : INFORMATIONS PRATIQUES

ORGANISATION :

La formation se déroule sur deux années, au rythme d'une semaine tous les mois et demi.
 Démarrage de la prochaine session : le lundi 13 mars 2017
 Fin des cours le 23 novembre 2018 et soutenance du mémoire au premier semestre 2019

Formations ouvertes à DIJON, GUERET, PARIS

Le diplôme délivré en fin de formation est un diplôme homologué niveau I, inscrit au Répertoire National des Titres et Métiers. (Arrêté du 10 août 2012, publié au journal officiel du 22 août 2012)
 Le programme central du CNAM de Paris constitue le tronc commun. Les séminaires thématiques Hauts de France sont fondés sur les spécificités de la Région.

COUT DE LA FORMATION :

Convention entreprise : 8 400 €. (Formation éligible à tous les dispositifs de financement de la réforme de la formation professionnelle)
 Tarification à titre individuel : 5 700 €
 Coût de la semaine optionnelle « Management d'une coopérative » (5 jours) : 400 € (200 € à titre individuel)

EFFECTIFS :

Chaque promotion comprend entre 15 et 25 participants pour LILLE, entre 20 et 35 participants pour PARIS

RECRUTEMENT :

L'admission des candidats est prononcée par une commission pédagogique après examen du dossier de demande d'entrée en formation, comportant notamment un curriculum vitae et une lettre de motivation suivi d'un entretien individualisé.

CONTACTS :

Directeur du CESTES et Directeur du diplôme :

Jean-François Draperi
 Maître de conférences en sociologie du travail (CNAM)

Coordinatrice pédagogique du diplôme national :
 Pascale Chaput
 Ingénieur de recherche en sociologie (CNAM)

CESTES/CNAM
 2 rue Conté 75003 PARIS
 Tél. et Fax : 01 40 27 26 46
gestionnaire@cnam.fr
 Site web: www.cnam.fr/ceste

Direction du Cestes délocalisé en région Hauts de France :

Monique de SAINT LOUVENT, Responsable de Pôle
formeydm@cnam.fr
 Tél. : 03 20 60 65 63 – Fax : 03 20 60 70 40

Christine DUFAY, Assistante du Pôle
christine.dufay@cnam.fr
 Tél. : 03.20.60.65.62.

CNAM HAUTS DE FRANCE
 8 bd Louis XIV 59044 LILLE Cedex