

## SPECIALITE

### *Management du secteur public : collectivités et partenaires (MSPCP)*

Projet présenté au Conseil d'Administration de Sciences Po Lyon, le 31 mars 2011 par :

- **IEP** : **Anne Blanc-Boge**, *MCF de Sciences de Gestion, responsable du Master MSPCP* ; **Philippe Schmidt**, *Avocat et Maître de conférences associé*
- **Partenaires professionnel**: **Christian Debiève**, *Directeur général des services de la ville de Montélimar* ; **Catherine Jullien**, *Directrice des Finances de la ville de Lyon* ; **Olivier Nys**, *Directeur général des services de la ville de Reims et de Reims Métropole* ; **Arnaud Pélissier**, *Docteur en Droit, Avocat* ; **Eric Philippart**, *Directeur général de l'Opac Saône&Loire* ; **Delphine Szwedura**, *Juriste, Opac Saône&Loire*.

Cette spécialité organisée en année 5 du diplôme de Sciences Po Lyon s'appuie sur le contenu et les acquis du Master professionnel *Management du secteur public : collectivités et partenaires* créé en 2004, suite à la transformation du DESS *Management des collectivités territoriales et des organisations environnantes* créé en 1991 et réorganisé en 2001 avec la dénomination et les orientations actuelles notamment en matière de structuration de la formation (création des spécialisations). Ainsi, les orientations stratégiques en matière de formation, de recherche et de partenariats demeurent et **cette spécialité s'inscrit dans la continuité du Master professionnel *Management du secteur public : collectivités et partenaires***. Le bilan des activités de formation et de recherche, les résultats en matière d'insertion professionnelle (annuaire des diplômés) ainsi que le réseau des partenaires, sont présentés sur le site Internet de ce diplôme : [www.mastermanagementpublic.fr](http://www.mastermanagementpublic.fr).

Il s'agit donc de proposer une formation au sein de Sciences Po Lyon permettant de **conserver l'identité du Master MSPCP très connu et reconnu dans le milieu professionnel**, de retrouver la diversité des profils tant au niveau de la formation initiale que continue et de davantage intégrer cette formation dans le cursus des étudiants de Sciences Po Lyon. Compte tenu de ces nouvelles problématiques induites par l'intégration de cette formation dans le diplôme de Sciences Po Lyon, les orientations complémentaires proposées sont les suivantes :

- **concevoir la formation sur deux ans pour les étudiants de Sciences Po Lyon** (4<sup>ème</sup> et 5<sup>ème</sup> années d'IEP) et créer un module de gestion en deuxième année, formation de base utile pour tous les étudiants, afin d'acquérir les prérequis indispensables à cette formation ;

- **recruter la moitié des étudiants au concours d'entrée en 4<sup>ème</sup> année et créer un diplôme d'établissement ou une certification de niveau Master** pour accueillir les candidats au titre de la formation continue, afin de retrouver une diversité des profils, source de richesse et de dynamisme ;
- renforcer l'acquisition de compétences pratiques en proposant une **formation par alternance**, moyen le plus efficace pour réussir son insertion professionnelle, notamment pour des étudiants n'ayant pas ou peu d'expériences de stage. Le développement de l'apprentissage permettra en outre de développer des ressources financières nouvelles pour financer la formation.

## **1. Objectifs généraux et orientations stratégiques**

Cette spécialité a pour vocation **de former des cadres de haut niveau pour les organisations de droit public ou de droit privé, disposant d'une approche pluridisciplinaire** (droit public, management/gestion) **du secteur public local** leur permettant de piloter les relations croissantes et toujours plus complexes qui se nouent à l'interface de ces structures, et de traiter les problématiques de gestion locale par nature pluridisciplinaire.

Cette formation est aujourd'hui **très connue et reconnue dans le milieu professionnel** facilitant ainsi l'insertion des jeunes diplômés : insertion rapide (près de 50% de l'effectif obtient un emploi à l'issue voire avant même la délivrance du diplôme) et de qualité (des postes variés et à responsabilité parfois importante)<sup>1</sup>. A noter que 82% des diplômés de la promotion 2009- 2010 avait un emploi lors de la remise des diplômes en septembre 2010<sup>2</sup>.

**L'objectif est de maintenir et développer cette reconnaissance de la formation MSPCP dans le milieu professionnel et en conséquence cette insertion professionnelle particulièrement réussie des jeunes diplômés, ce qui nécessite :**

→ **Le maintien et le développement d'une formation professionnelle de haut niveau répondant aux besoins de compétences évolutifs du secteur public local avec :**

- un **tronc commun généraliste pluridisciplinaire** (management/droit public/gestion-finance) qui est l'atout indéniable de cette formation compte tenu de l'offre existante généralement monodisciplinaire d'une part et d'autre part, des besoins de compétences du secteur public local : des besoins importants dans les domaines du management et de la gestion difficiles à combler par le recrutement par concours (profils essentiellement juridiques) et des problématiques de gestion locale qui nécessitent de plus en plus une approche pluridisciplinaire ;

<sup>1</sup> Cf Site Internet du Master MSPCP – Rubrique : Insertion professionnelle – Que deviennent-ils ? (annuaire des diplômés depuis 1991/1992)

<http://www.mastermanagementpublic.fr/insertion-professionnelle.html>

<sup>2</sup> Cf Lettre d'information du Master MSPCP de novembre 2010. [www.mastermanagementpublic.fr](http://www.mastermanagementpublic.fr) (p. d'accueil)

- des **spécialisations** conçues et revues périodiquement avec les partenaires professionnels, qui permettent un meilleur ciblage des emplois en répondant à des besoins de compétences spécifiques, plus pointus ou nouveaux. L'expérience du Master montre que cette spécialisation constitue, du fait d'une meilleure adéquation formation/emploi, le plus nécessaire pour une insertion rapide et de qualité. C'est pourquoi, ce projet de spécialité a été l'occasion de la renforcer, elle représente désormais 40 % du volume horaire de la formation pour un étudiant (au lieu de 20%).

→ Une **formation pratique exigeante** avec l'allongement de la durée des stages et **l'expérimentation de l'alternance** (expérience professionnelle de 6 à 8 mois minimum pour chaque étudiant) et la participation aux travaux de recherche expérimentale (enquêtes, diagnostics, organisation de colloques), indispensable pour l'acquisition de réelles compétences pratiques reconnues par le milieu professionnel.

→ Une **coopération forte entre milieu professionnel et communauté universitaire** permettant un fort ancrage dans le secteur public local avec des stratégies de formation et de recherche évolutives et adaptées et un réel transfert de savoir-faire professionnels. L'objectif est donc de **maintenir le développement d'un réseau de partenaires<sup>3</sup> particulièrement actif** – point fort du Master - qui aujourd'hui contribue au développement des activités de recherche de l'Observatoire du secteur public local<sup>4</sup> (recherche-action et colloques/rencontres d'experts) par des apports tant intellectuels que matériels et participe activement à la vie du diplôme (enseignements, accueil de stagiaires, participation aux jurys, financement de la formation), en le diversifiant encore davantage afin de garantir la neutralité et la pérennité. Outre les institutions et personnes physiques qui se mobilisent pour participer à la vie du diplôme et à la formation des étudiants, le réseau est aujourd'hui constitué d'une **vingtaine de partenaires institutionnels**, membres du Conseil d'orientation scientifique, qui contribuent plus particulièrement à la conception de la formation, son développement stratégique et son financement.

→ Une **recherche/action<sup>5</sup> intégrée et concertée**, caractéristique de cette spécialité, vecteur de formation et d'insertion professionnelle pour les étudiants, vecteur de connaissance et d'échange d'expériences pour les organisations partenaires et vecteur de développement de la recherche et de la formation pour les universitaires.

---

<sup>3</sup> Cf Site Internet du Master MSPCP – Rubriques : Réseau des partenaires et Actions partenariales  
<http://www.mastermanagementpublic.fr/partenaires/le-reseau.html>

<http://www.mastermanagementpublic.fr/partenaires/actions-partenariales.html>

<sup>4</sup> Cf Site Internet du Master MSPCP – Rubrique : Observatoire des pratiques de gestion locale.  
<http://www.mastermanagementpublic.fr/observatoire.html>

<sup>5</sup> Cf Site Internet du Master MSPCP – Rubrique : Recherche-action & Colloques / Rencontres d'experts  
<http://www.mastermanagementpublic.fr/observatoire/recherche-action.html>  
<http://www.mastermanagementpublic.fr/observatoire/colloques-et-rencontres-dexperts.html>

## 2. Objectifs professionnels, contenu de la formation et choix pédagogiques

La spécialité *Management du secteur public : collectivités et partenaires* comporte une formation généraliste pluridisciplinaire complétée par une spécialisation afin de davantage cibler les emplois. Compte tenu de l'objectif de professionnalisation à court terme, la formation repose sur le transfert de savoir-faire professionnels : enseignements, séminaire de rentrée, études et projets collectifs, 6 à 8 mois d'expérience professionnelle minimum.

### 21- Les parcours pour les étudiants en formation initiale

La spécialité *Management du secteur public : collectivités et partenaires* est organisée en année 5 du diplôme de Sciences Po Lyon et est ouverte aux étudiants ayant validé :

- la 4<sup>ème</sup> année du diplôme de Sciences Po Lyon – Secteur *Affaires publiques* et *Parcours Action et gestion publiques* ou *Parcours Affaires juridiques*

ou

- une 4<sup>ème</sup> année dans un autre IEP dans le domaine du management public.

Afin de préparer cette entrée en année 5, les étudiants compléteront leur formation par des cours d'ouverture et cours spécialisés qui permettront d'acquérir les prérequis nécessaires. *L'annexe N°1 (p.14) présente la liste des enseignements fortement recommandés sur les années 2, 3 et 4 du diplôme de Sciences Po Lyon.*

### 22- Contenu de la formation et compétences visées

La formation est organisée en année 5 du diplôme de Sciences Po Lyon et comporte :

- 1) Une formation généraliste pluridisciplinaire : tronc commun d'enseignements généraux, minimum de formation nécessaire à toutes fonctions d'encadrement dans le secteur public local, collectivités ou partenaires :

250 heures de cours organisées en 4 modules de formation : *Le système public local : un système complexe - Méthodologie - Management de l'organisation publique – Stratégies et outils de mise en œuvre des politiques publiques*

Connaissances et compétences visées :

- ➔ Maîtrise **des méthodes et outils de management** permettant de **piloter** :
  - **l'organisation de droit public ou de droit privé** : méthodologie de résolution de problèmes (diagnostic et proposition de solutions), management des ressources humaines (gestion des compétences, plan de formation, évaluation des performances individuelles et collectives...), pilotage de gestion (plan d'actions, budget, tableau de bord...), techniques de gestion de projet, pilotage de mise en œuvre des politiques et

- stratégies (démultiplication, évaluation...), stratégies et outils de communication, marketing et pilotage des dispositifs de participation des usagers ;
- **les relations croissantes et toujours plus complexes qui se nouent à l'interface de ces deux types de structure** : connaissance des aides publiques, pilotage des dispositifs mis en place, dispositifs de coordination et de concertation... ;
- connaissance pratique du **cadre législatif réglementaire et jurisprudentiel du secteur public** dans les domaines relevant :
- des structures (collectivités territoriales, groupements, établissements publics nationaux et locaux ainsi que les relations inter-collectivités (Etat et Union Européenne));
  - des relations contractuelles (droit des marchés publics et des délégations de service public);
  - des réglementations économiques et sociales ;
  - des modes de financement (fiscalité, dotations, subventions, tarifs publics, redevances et les aides diverses);
  - de la gestion comptable et budgétaire et du management des ressources humaines (statut du personnel, régime indemnitaire...);
- connaissance des **entreprises cocontractantes de l'Administration (Grandes entreprises délégataires (BTP,...)) et autres partenaires de droit privé** (sociétés d'économie mixte et associations subventionnées).

*La maquette des enseignements du tronc commun figure en annexe N°2 p.15*

- 2) **Un programme de spécialisation (au choix)**, révisé en fonction de l'évolution des besoins de compétences spécifiques des collectivités et leurs partenaires :

160 heures de cours pour chacune des spécialisations proposées à partir de la rentrée 2011 :

→ ***Management des ressources en collectivités***

L'objectif de cette spécialisation est de **former des managers pour les collectivités et les organisations partenaires, dotés de compétences tant juridiques que gestionnaires et techniques indispensables pour s'inscrire dans la dynamique de l'amélioration de la performance publique locale**. Capables d'appréhender toutes les fonctions transversales de l'organisation publique, ils disposent des connaissances et savoir-faire leur permettant de :

- Conduire des opérations d'achats courants et des travaux ;
- Concevoir et piloter des projets d'investissement locaux multipartenaires;
- Maîtriser les processus comptables et financiers ;
- Elaborer et mettre en œuvre une stratégie financière ;
- Piloter et évaluer l'action publique ;
- Optimiser les ressources humaines.

*La présentation détaillée des débouchés professionnels et du contenu de cette formation (compétences visées et programme des enseignements) figure en annexe N°3 p 18.*

### → *Management de l'habitat public : immobilier et territoire*

L'objectif de cette spécialisation est de **former des cadres de haut niveau pour les organisations de droit public et de droit privé en charge des questions d'aménagement et d'habitat dans la mise en œuvre des politiques publiques locales**, disposant des connaissances et savoir-faire leur permettant de :

- élaborer et mettre en œuvre une stratégie, un programme de l'habitat à l'échelle d'un territoire ;
- élaborer et conduire des politiques publiques locales ;
- maîtriser les outils techniques de concertation, d'aménagement du territoire, de montage d'opérations complexes publics/privés ;
- diriger une équipe et conduire des projets dans les domaines de l'aménagement de l'habitat et du logement social.

*La présentation détaillée des débouchés professionnels et du contenu de cette formation (compétences visées et programme des enseignements) figure en annexe N°4 p 23.*

### **3) UNE EXPERIENCE PROFESSIONNELLE DE 6 A 8 MOIS MINIMUM :**

L'objectif est de renforcer l'expérience professionnelle des étudiants en formation initiale compte tenu d'un manque d'expériences de stage et des exigences croissantes des collectivités en matière de compétences opérationnelles. Outre l'allongement de la durée, cette spécialité propose une **formation par alternance** pour chaque étudiant avec un rythme adapté à chacune des spécialisations. (Cf &3 p.8 *Formation par alternance*)

Tableau de synthèse de la structure pédagogique de l'année 5

Modules ou UE	Semestres 9 & 10	
	Nb heures	Crédits ECTS
Le système public local	41	3
Méthodologie	20	
Management de l'organisation publique	108	12
Stratégies et outils de mise en œuvre des politiques publiques	81	9
Spécialisation au choix	160	18
Stage(s) et mémoire		18
<b>TOTAL</b>	<b>410</b>	<b>60</b>

## 23- Modalités pédagogiques particulières

### • Une approche métier avec un réel transfert de savoir-faire

- Intervention de nombreux professionnels permettant de rendre compte des différents points de vue : plus de 70 intervenants professionnels qui assurent plus de 80% du volume horaire.
- Jeux de rôle et/ou études de cas permettant de véritables mises en situation et une réelle acquisition de compétences.
- Diagnostic organisationnel ou projet collectif sur des problématiques d'organisation ou de management.

### • Séminaire de rentrée<sup>6</sup>, véritable immersion dans la vie locale durant 2 semaines

Organisé avec une collectivité partenaire qui accueille chaque nouvelle promotion pour un programme de visites et de conférences, ce séminaire de rentrée permet de véritablement enrichir la formation en programmant, de manière alternée, des enseignements de base (cours du module *Le système public local : un système complexe*) et des conférences par les représentants des collectivités publiques, élus et cadres territoriaux, et des organisations partenaires. Ainsi, les étudiants peuvent acquérir sur cette courte période des connaissances de base solides leur permettant par la suite de mieux appréhender des problématiques plus complexes.

### • Forum – Emploi

Une journée consacrée à l'emploi avec des professionnels du recrutement et du secteur public local afin de finaliser son dossier de candidature, connaître les métiers et les modalités de recrutement dans la fonction publique locale et découvrir les possibilités d'insertion professionnelle hors collectivités locales.

### • Les séminaires thématiques<sup>7</sup>, formation par la recherche et la conduite de projets

Les séminaires thématiques organisés dans le cadre du tronc commun et chacune des spécialisations permettent d'organiser la participation des étudiants aux activités de recherche expérimentale<sup>8</sup> : enquêtes, diagnostics, colloques... Cette modalité pédagogique originale permet aux étudiants de confronter leurs connaissances aux pratiques sur le terrain, d'acquérir des méthodologies de collecte d'information, de développer leurs capacités d'analyse et de synthèse et enfin d'acquérir des compétences en matière d'organisation et de communication.

---

<sup>6</sup> Cf Site Internet du Master – Rubrique : Formation / séminaire de rentrée

<http://www.mastermanagementpublic.fr/formation/seminaire-de-rentree.html>

<sup>7</sup> Cf Site Internet du Master MSPCP – Rubrique : Formation / Formation terrain / Séminaire thématique

<http://www.mastermanagementpublic.fr/formation/formation-terrain/seminaire-thematique.html>

<sup>8</sup> Cf § 4 p.9 « Formation par la recherche et la conduite de projets »

### **3. Formation par alternance**

Fondée sur l'articulation de périodes d'acquisition de savoir-faire en entreprise et de périodes de formation, l'alternance est l'un des moyens les plus efficaces pour réussir son insertion professionnelle. C'est le choix réalisé par cette spécialité avec une organisation adaptée à chaque spécialisation. Les étudiants auront ainsi une **expérience professionnelle de 6 à 8 mois minimum**.

- **Rythme de l'alternance**

La formation par alternance peut commencer au 1<sup>er</sup> octobre ou au 1<sup>er</sup> janvier de l'année universitaire.

→ **1<sup>ère</sup> période : du 1<sup>er</sup> octobre au 31 décembre : TRONC COMMUN (250h)**

**Alternance : 2 jours en collectivité ou entreprise / 3 jours de formation durant 3 mois**

- 7 thématiques soit 7 semaines de cours à raison de 3 jours par semaine (mercredi/jeudi/vendredi)
- 2 semaines : module méthodologie (+ étude de cas juridiques et diagnostic organisationnel ou projets collectif)
- 1 semaine de révision
- 1 semaine d'organisation des examens (3 épreuves)

→ **2<sup>ème</sup> période : SPECIALISATION (160h)**

- **Spé. Management des ressources en collectivités :**

**Alternance : 2 jours en collectivité ou entreprise / 3 jours de formation durant 2 mois (janvier/février), puis 7 mois à temps plein dans l'organisation d'accueil, du 1<sup>er</sup> mars au 30 septembre.**

- 6 semaines de formation x 3 jours de formation (janvier/février)
- Examen Spécialisation fin février

- **Spé Management de l'habitat public : immobilier et territoire**

**Alternance : 1 semaine de formation / 3 semaines en entreprise durant 4 mois (janvier à avril), puis 5 mois à temps plein dans l'organisation d'accueil, du 1<sup>er</sup> mai au 30 septembre**

- 4 semaines de formation (janvier à avril)
- Examen Spécialisation fin avril

→ **3<sup>ème</sup> période : Mémoire de fin d'études**

L'expérience professionnelle réalisée en alternance dans le cadre d'un stage ou d'un contrat, où les étudiants ont un travail précis à réaliser dans l'organisation, a pour objectif l'acquisition de compétences pratiques, véritable tremplin pour leur insertion professionnelle. Cette formation pratique sur le terrain qui donne lieu à un **rapport de mission** sert aussi de base pour la réalisation du **mémoire de fin d'études**, évalué dans le cadre d'une soutenance (organisée en septembre). Le jury composé du maître de stage, du directeur du mémoire et du président du jury (membre de l'équipe de direction de la spécialité) évalue le travail réalisé dans l'organisation d'accueil et le mémoire.

A noter qu'en phase d'expérimentation et donc de difficultés à trouver des organisations partenaires, cette formation sur le terrain sera aménagée de manière classique : stage d'immersion d'un mois organisé au 1<sup>er</sup> semestre (lundis et mardis) et stage – mission de 5 à 7 mois (début mars à fin juillet minimum). L'expérience professionnelle sera dans ce cas de 6 mois minimum.

- **Statut de l'étudiant**

L'alternance pourra être organisée en fonction des possibilités et des contraintes sous la forme de contrat d'apprentissage, contrat de professionnalisation ou convention de stage. En conséquence, l'étudiant pourra avoir le statut d'apprentis, de salariés ou de stagiaire

- **Encadrement de l'étudiant**

La période de formation en entreprise est préparée en relation avec les responsables du diplôme pour la mise au point et la validation du cahier des charges. Durant toute cette période, l'étudiant est en relation avec :

- les responsables de la formation pour des questions importantes liées à des difficultés sur le terrain nécessitant un contact avec l'organisation d'accueil,
- le maître de stage désigné par l'organisation d'accueil qui assure le suivi du travail de l'étudiant sur le terrain ;
- le tuteur – enseignant qui assure l'encadrement de la réalisation du mémoire et qui est l'interlocuteur de l'étudiant et de l'organisation d'accueil. En fonction de la durée de cette période en collectivité/entreprise, un ou des RV seront organisés afin de faire un point régulier sur l'intégration et le travail de l'étudiant.

#### **4. Formation par la recherche et la conduite de projets**

**L'Observatoire du secteur public local<sup>9</sup>**, centre d'études et de recherche, soutien de cette formation, qui réunit des enseignants–chercheurs et des professionnels du secteur public local, a pour mission le développement de la recherche/action, l'organisation de rencontres thématiques... Autant d'actions partenariales qui permettent l'évolution et l'enrichissement de la formation pour procurer aux collectivités et leurs partenaires les cadres d'excellence dont ils ont besoin.

---

<sup>9</sup> Cf Site Internet du Master MSPCP – Rubrique Observatoire  
<http://www.mastermanagementpublic.fr/observatoire.html>

Cette structure permet en particulier une **recherche expérimentale** concertée entre la communauté universitaire et les professionnels du secteur public local. **A noter que l'un des axes majeurs de ces dernières années a été le développement de cette recherche/action avec une participation forte des étudiants.** En effet, la recherche-action constitue un vecteur important et complémentaire de la formation des étudiants, une formation par la recherche mise en œuvre avec la création et le développement de séminaires thématiques<sup>10</sup>. Ainsi, chaque année, sont proposés des thèmes de recherche permettant la constitution de groupes de travail qui se réunissent tout au long de l'année universitaire afin d'organiser un colloque, conduire une recherche sur le terrain ou encore réaliser une publication.

## **5. Formation continue**

L'objectif est de maintenir l'accueil de candidats au titre de la formation continue. Outre la richesse induite par des groupes mixtes (étudiants / professionnels), cette offre de formation continue est primordiale afin de diversifier les ressources nécessaires pour financer cette formation et plus particulièrement les filières de spécialisation indispensables pour une insertion professionnelle réussie.

Ainsi, la transformation du Master en spécialité du diplôme de Sciences Po Lyon nécessite la **création d'un diplôme d'établissement ou d'une certification de niveau Master** afin de pouvoir répondre à la demande de formation diplômante.

### ➤ **Diplôme d'établissement ou certification de niveau Master**

Cette spécialité est ouverte aux professionnels en activité (pouvant justifier de 5 années d'expérience professionnelle sur un poste à responsabilité dans une organisation du secteur public) et à des personnes en reconversion professionnelle (ayant les pré-requis suffisants). L'objectif est de **maintenir voire développer une formation continue diplômante** (5 candidats en moyenne par promotion avec un aménagement possible de la formation sur deux ans), en mettant en place de manière plus systématique une validation des acquis de l'expérience sur les modules de base du diplôme.

Modalités d'admission : recrutement sur dossier et entretien.

- Délais de remise des dossiers : fin mai
- Admissibilité : première sélection sur dossier de candidature. Phase de contrôle des prérequis indispensables en droit public et/ou management et connaissance du secteur public local.
- Admission : entretien de recrutement (juin) pour les candidats admissibles. Objectif : s'assurer de la motivation du candidat et de l'adéquation de la formation avec ses objectifs professionnels

---

<sup>10</sup> Cf &23 *Modalités pédagogiques particulières* p.7

Période de formation en collectivité ou entreprise : les candidats au titre de la formation continue peuvent réaliser une mission particulière sur leur poste de travail avec un cahier des charges à définir en concertation avec le responsable de la formation.

➤ **Formation professionnelle non diplômante**

L'un des objectifs est de continuer à **développer une formation professionnelle non diplômante** en ouvrant les spécialisations (dont l'effectif est faible puisque les étudiants de la promotion choisissent une seule spécialisation) aux professionnels désireux de compléter leur formation par l'acquisition de méthodes et d'outils directement opérationnels, sans l'objectif d'obtention d'un diplôme. L'organisation de la spécialité en modules de formation thématiques de 27h permettra désormais de proposer des cycles de formation très courts, à la carte.

Modalités d'admission : recrutement su dossier. Délais de remise des dossiers : avant fin juin pour les cours de TC et avant fin novembre pour les cours de spécialisation.

## 6. Modalités de contrôle des connaissances et gestion de l'assiduité

➤ **ASSIDUITE**

L'assiduité aux cours et conférences est obligatoire durant toute l'année universitaire. Trois absences non justifiées (certificat médical) ou non autorisées par le responsable de la formation (motifs personnel ou professionnel) entraînent immédiatement l'interdiction de se présenter aux examens.

➤ **PRATIQUES PROFESSIONNELLES**

La non réalisation ou l'interruption d'un stage ou contrat sans concertation et accord préalable du responsable du diplôme entraîne immédiatement l'interdiction de se présenter aux examens.

Chaque étudiant participe obligatoirement aux travaux de recherche expérimentale (enquêtes, diagnostics, organisation de colloques...) organisés dans le cadre des séminaires thématiques.

➤ **REGLEMENT DES EXAMENS**

1) Enseignements généraux de tronc commun

- **Module 1 : "Le système public local : un système complexe"**
  - ➔ Epreuve écrite d'une durée de 3 heures coefficient 1
  
- **Module 2 : Méthodologie**
  - **Séminaire thématique**
    - ➔ Contrôle continu (*travaux de recherche*) coefficient 1

- **Module 3 : "Management de l'organisation publique"**
  - Grand oral coefficient 3  
(Préparation : 1 heure + Entretien avec le jury)
  - Contrôle continu (Dossier Management) coefficient 1
  
- **Module 4 : " Stratégies et outils de mise en œuvre des politiques publiques "**
  - Epreuve écrite d'une durée de 5 heures coefficient 3
  - Contrôle continu (étude de cas) coefficient 1

## 2) Spécialisation

- Epreuve écrite d'une durée de 3 heures coefficient 3
- Contrôle continu coefficient 3

## 3) Formation professionnelle et mémoire

- Stage/contrat et rapport de mission coefficient 4
- Mémoire coefficient 4  
(note inférieure à 8/20 éliminatoire)

-----  
TOTAL des coefficients : 24

## 7. Flux attendu

**L'objectif est d'accueillir une vingtaine de candidats :**

- 16 étudiants dont la moitié seront issus du concours d'entrée en 4<sup>ème</sup> année,
  - 4 ou 5 candidats au titre de la formation continue,
- effectif maximum pour assurer une bonne qualité de formation (interactivité et encadrement personnalisé).  
Cet effectif sera complété par des candidats au titre de la formation professionnelle non diplômante, notamment dans les spécialisations (5 par spécialisation minimum).

# ANNEXES

<b><u>Annexe 1</u></b> : Prérequis nécessaires : choix des modules, CO, CS	14
<b><u>Annexe 2</u></b> : Maquette des enseignements de tronc commun	15
<b><u>Annexe 3</u></b> : Spé. <i>Management des ressources en collectivités</i>	18
<b><u>Annexe 4</u></b> : Spé. <i>Management de l'habitat public : immobilier et territoire</i>	23

## ANNEXE N° 1: PREREQUIS NECESSAIRES

### choix de modules/ CO / CS durant les années 2,3 et 4 du diplôme de Sciences Po Lyon

➤ **Année 2 :**

MODULE *Affaires publiques*  
CO Simulation de gestion

➤ **Année 3 : mobilité (stages et/ou séjour académique à l'étranger)**

Stage en collectivités publiques et/ou complément de formation dans le domaine du management et du droit des collectivités publiques

➤ **Année 4 : Cours spécialisés & séminaire**

CS « Système public local » (à créer à la rentrée 2011)

Piloté par Philippe Schmidt, *Avocats et PAST*

**Introduction**

Objectifs – contenu des séances – évaluation

Cartographie des acteurs et complexité du système public local

*Philippe Schmidt (1 séance de 2h)*

**Organisation territoriale**

*Philippe Blain, DGS - Ville de Brignais (2 ou 3 séances de 2h)*

*Pascal Fortoul, DGS CA Pays Voironnais (2 séances de 2h)*

**Relations intercollectivités**

*Philippe Schmidt (3 séances de 2h)*

**Collectivités et partenaires**

*Eric Philippart, DG Opac Saône&Loire (1 séance de 2h)*

**Management et Système de décision**

*Jean-Pierre Pachoud, DGS – Ville de Saint-Priest (2 séance de 2h)*

**1 séance d'examen**

*Philippe Schmidt*

CS « Gestion des services publics locaux » (cours existant)

Philippe Schmidt

Séminaire « Management des collectivités territoriales » (à créer)

ou choix d'un séminaire permettant de traiter une problématique de gestion locale

## ANNEXE N°2 :

### PROGRAMME DES ENSEIGNEMENTS DE TRONC COMMUN

#### 250 heures d'enseignement + 24h encadrement des étudiants

##### Connaissances et compétences visées :

- ➔ **transfert de méthodes et d'outils de management** permettant de **piloter** :
- **l'organisation de droit public ou de droit privé** : méthodologie de résolution de problèmes (diagnostic et proposition de solutions), management des ressources humaines (évaluation des compétences, plan de formation, évaluation des performances individuelles et collectives...), pilotage de gestion (plan d'actions, budget, tableau de bord...), techniques de gestion de projets, pilotage de mise en œuvre des politiques et stratégies (démultiplication, évaluation...), stratégies et outils de communication, marketing et pilotage des dispositifs de participation des usagers ;
- **les relations croissantes et toujours plus complexes qui se nouent à l'interface de ces deux types de structure** : connaissance des aides publiques, pilotage des dispositifs mis en place, dispositifs de coordination et de concertation... ;
- ➔ connaissance pratique du **cadre législatif réglementaire et jurisprudentiel du secteur public** dans les domaines relevant :
  - des structures (collectivités territoriales, groupements, établissements publics nationaux et locaux ainsi que les relations inter-collectivités (Etat et Union Européenne));
  - des relations contractuelles (droit des marchés publics et des délégations de service public);
  - des réglementations économiques et sociales ;
  - des modes de financement (fiscalité, dotations, subventions, tarifs publics, redevances et les aides diverses);
  - de la gestion comptable et budgétaire et du management des ressources humaines (statut du personnel, régime indemnitaire...);
- ➔ connaissance des **entreprises cocontractantes de l'Administration** (Grandes entreprises délégataires (BTP,...)) et **autres partenaires de droit privé** (sociétés d'économie mixte et associations subventionnées).

##### 250 heures de cours (+ environ 30h de conférences) réparties en 4 modules de formation :

- **Module « Le système public local : un système complexe » (41h)** + conférences organisées avec partenaire (30h environ en fonction des années)
- **Module « Management de l'organisation publique » (108h)**
  - Management des ressources humaines (27h)
  - Pilotage budgétaire et financier (27h)
  - Pilotage de gestion et de la performance (27h)
  - Gouvernance territoriale et gestion de projets (27h)
- **Module « Stratégies et outils de mise en œuvre des politiques publiques » (81h)**
  - *Enjeux des politiques publiques : orientations et outils de mise en œuvre* (27h)
  - Contrats et partenaires (27h)
  - Développement local et interventionnisme économique et social (27h)
- **Module « Méthodologie » (20h étudiant environ)** : mémoire, séminaire thématique, forum-emploi...+ *cours optionnel prépa concours* (9h)

##### + Encadrement des étudiants (cours méthodologique, soutenance ou correction de dossiers) : Etude de cas juridique (12h) et Diagnostic organisationnel ou projet collectif (12h)

## **1- LE SYSTEME PUBLIC LOCAL, UN SYSTEME COMPLEXE – 41H**

*Module organisé sous la forme d'un séminaire de rentrée de deux semaines complètes. Accueil par une collectivité partenaire et organisation de conférences complémentaires (30h environ)*

- **Organisation territoriale** (réforme territoriale, cartographie des acteurs, compétences, problématiques)
- **Pilotage de l'organisation** (rôle des acteurs et système de décision)
- **Projets de territoire** (urbanisme, aménagement, habitat...)
- **Environnement institutionnel** (services de l'Etat, Europe, dispositifs de contrôle)
- **Responsabilité des acteurs publics** (administrative, financière et pénale)
- **Partenaires de l'administration** (les entreprises fournisseurs et prestataires de service, les délégataires, les SEM, les associations)

## **2 – METHODOLOGIE – 20H**

20h / étudiant hors prépa concours

- **Méthodologie du mémoire**
- **Séminaire thématique** (identification d'un thème annuel : recherche, organisation d'un colloque ...)
- **Forum – Emploi** (Dossier de candidature / recrutement dans la FPT / emplois dans les organisations partenaires des collectivités)
- **Méthodologie des concours de la fonction publique territoriale** (*module optionnel*)

## **3 – MANAGEMENT DE L'ORGANISATION PUBLIQUE - 108H**

### **Management des ressources humaines (27h)**

- Statut du personnel de la Fonction publique territoriale et régime indemnitaire
- Responsabilités civile et disciplinaire de l'agent public
- Une fonction RH partagée : politiques et enjeux – organisation et pilotage
- Emplois et compétences : du pilotage global à la gestion individuelle
- Instances représentatives du personnel

### **Pilotage de gestion et de la performance (27h)**

- Contrôle de gestion et système de pilotage de la performance publique locale
- Mise en œuvre de la comptabilité analytique dans les collectivités
- Tableaux de bord et indicateurs de performance
- Productivité des services publics
- Démarches de pilotage de la performance publique locale
- Démarche qualité : approche processus et certification
- Motivation, performance et rémunération

### **Pilotage budgétaire et financier (27h)**

- Droit budgétaire
- Principes, élaboration et exécution du budget local
- Principes et enjeux comptables et financiers
- Finances locales : structure financière d'une collectivité, diagnostic financier, fiscalité locale
- Processus d'exécution et de contrôle de la dépense

### **Gouvernance territoriale et gestion de projets (27h)**

- Ingénierie et gestion de projets multipartenaires
- Les groupements, acteurs de la transversalité
- La gouvernance territoriale : concepts, acteurs, dispositifs
- Les modes de gouvernance sur les territoires : conseil de développement et commissions des usagers
- Pratique du management : le « leadership »
- Conduite du changement

## **4 – STRATEGIES ET OUTILS DE MISE EN ŒUVRE DES POLITIQUES PUBLIQUES – 81H**

### **Enjeux des politiques publiques : orientations et outils de mise en œuvre (27h)**

- Du citoyen au client
  - o Communication publique territoriale
  - o Marketing public
- Développement durable
  - o Développement durable et services publics locaux de l'environnement
  - o Agenda 21 local : mise en œuvre, suivi et évaluation
- Évaluation des politiques publiques
  - o Théories, méthodes et outils de l'évaluation
  - o Pratique de l'évaluation

### **Contrats et partenaires (27h)**

- Commande publique, maîtrise d'ouvrage et partenariats
- Gestion du patrimoine des collectivités locales (domaine public, domaine privé, contrats et contentieux)

### **Développement local et interventionnisme économique et social (27h)**

- Le développement local : enjeux, politiques, domaines et acteurs
  - o Le développement social
  - o Le développement économique
  - o Le développement urbain– dispositifs, outils et financements
- Interventionnisme économique et social
  - o Cadre juridique et dispositifs de mise en œuvre
  - o Politiques d'aides aux entreprises : cas de dispositifs d'appui à la création
  - o Politiques d'interventionnisme social : insertion et lutte contre l'exclusion

## ANNEXE N°3 :

### ***SPE. MANAGEMENT DES RESSOURCES EN COLLECTIVITES***

L'objectif de cette spécialisation est de **former des managers pour les collectivités et les organisations partenaires, dotés de compétences tant juridiques que gestionnaires et techniques indispensables pour s'inscrire dans la dynamique de l'amélioration de la performance publique locale**. Capables d'appréhender toutes les fonctions transversales de l'organisation publique, ils disposent des connaissances et savoir-faire leur permettant de :

- Conduire des opérations d'achats courants et des travaux ;
- Concevoir et piloter des projets d'investissement locaux multipartenaires ;
- Maîtriser les processus comptables et financiers ;
- Elaborer et mettre en œuvre une stratégie financière ;
- Piloter et évaluer l'action publique ;
- Optimiser les ressources humaines.

#### **1- DEBOUCHES PROFESSIONNELS**

Au cœur de la transversalité, les trois piliers des ressources d'une collectivité que sont les ressources financières, les ressources humaines et les achats constituent un enjeu majeur de maîtrise de la dépense publique et de la performance de l'action publique. C'est pourquoi les cadres possédant cette triple compétence sont de plus en plus recherchés dans des collectivités qui évoluent vers des structures transversales faisant émerger un **pôle de compétences ressources**.

En matière d'emploi, le besoin concerne les collectivités publiques :

- la fonction spécifique et émergente de *directeur général adjoint ou cadre ressources*
- et les fonctions traditionnelles telles que *directeur général des services, chargé de mission ou responsable de projet*.

Par ailleurs, cette formation a vocation à apporter **les savoir-faire transversaux et les compétences de gestion devenus indispensables aux cadres qui ont spécifiquement en charge l'une de ces trois fonctions :**

##### ➤ **Acheteurs publics**

*dotés de compétences tant juridiques que gestionnaires et techniques capables de s'inscrire dans une politique novatrice de l'achat public, aussi soucieuse de régularité que de performance.*

La fonction achat est devenue un enjeu majeur pour les entreprises : acheter au juste prix, gérer les flux et les stocks, raisonner en coût global ... Cette problématique est similaire pour les collectivités publiques. Néanmoins, aucune formation pluridisciplinaire ne sanctionne un cursus tourné vers l'achat public, domaine réservé jusqu'à présent aux seuls juristes.

La fonction d'acheteur public a des spécificités propres et devient de plus en plus nécessaire compte tenu de l'évolution de l'environnement juridique riche et complexe qui lui est spécifique. Mais, si le besoin de sécurité juridique est réel, la raréfaction des moyens financiers et la prise en compte des leviers de développement durable conduisent inéluctablement les collectivités publiques à modifier leur comportement d'acheteur, avec le souci de la meilleure allocation possible des ressources.

#### Débouchés professionnels :

- les collectivités publiques et les structures assimilées au regard du droit européen (État, établissements publics nationaux, collectivités locales, établissements publics locaux, établissements hospitaliers, SEM d'État et SEM locale, associations et fondations financées essentiellement sur fonds publics et gérant des missions de service public) : **directeur ou responsable des achats et de la commande publique ;**
- les entreprises privées cocontractantes de l'administration (BTP ; grands groupes délégataires de service public ; secteur des services : assurances, banques ; grands fournisseurs : automobiles, matériels de chantiers, informatique, télécommunication ...) : **chargé de clientèle institutionnelle ou juriste ;**
- le secteur du conseil aux collectivités publiques : **consultant en organisation et optimisation de l'achat.**

#### ➤ Gestionnaires de la ressource financière

ayant une réelle compétence en matière de gestion et de finances locales, sensibilisés à la nécessité primordiale d'un système d'information performant et formés au processus et à la démarche de contrôle de gestion, clé de voûte du management de l'organisation publique.

La fonction financière est adossée à l'acte politique essentiel de la vie locale : le vote du budget. Traditionnellement importante, cette fonction revêt aujourd'hui deux autres dimensions d'analyse rétrospective et de gestion prospective, incontournables pour l'optimisation des ressources et qui nécessitent en conséquence de mettre en œuvre des outils de pilotage et d'évaluation de la performance. Cette vision pluriannuelle est d'ailleurs à mettre en lien avec la programmation des achats et la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences

#### Débouchés professionnels :

- les collectivités publiques et les structures assimilées : **responsable des finances et du budget, contrôleur de gestion, responsable de la dette et de la trésorerie, responsable du pôle fiscal, responsable des investissements, responsable des financements européens, ... ;**
- le secteur bancaire : **chargé de clientèle ou analyste auprès des collectivités publiques ;**
- le secteur du conseil aux collectivités publiques : **consultants spécialisés dans les domaines financiers** (audit comptable et financier, gestion de la dette, analyses fiscales), **du contrôle de gestion** (mise en place de systèmes d'informations d'aide à la décision : comptabilité analytique, tableaux de bord...), **de l'évaluation des politiques publiques et de l'organisation** (conduite du changement).

➤ **Gestionnaires de la ressource humaine**

*dotés de compétences tant juridiques que gestionnaires et techniques capables d'accompagner le changement et de favoriser l'émergence d'une véritable culture de management au sein des collectivités publiques.*

La fonction ressources humaines a évolué progressivement d'une simple gestion administrative des traitements et des carrières vers une gestion dynamique des emplois, des compétences et des rémunérations. L'évaluation est au centre des préoccupations actuelles qui visent notamment à créer un cadre approprié à la valorisation des mérites par un système de primes individualisées et d'accompagnement de la montée en compétence des agents dans le cadre d'une gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.

Débouchés professionnels :

- les collectivités publiques et les structures assimilées : *directeur/responsable des ressources humaines, responsable de la formation et du développement des compétences, responsable du recrutement et des emplois... ;*
- le secteur du conseil aux collectivités publiques : *consultant en organisation, management, recrutement, conduite du changement.*

## **2- CONTENU DE LA FORMATION**

### **21- Modalités pédagogiques**

- **Une approche métier**

- Intervention de nombreux professionnels permettant un réel transfert de savoir-faire sur la base de témoignages d'expériences
- Cas pratiques organisés pour chaque thème de formation permettant une réelle acquisition des méthodes et outils.

- **Une formation par alternance**

Fondée sur l'articulation de périodes d'acquisition de savoir-faire en entreprise et de périodes de formation, l'alternance est l'un des moyens les plus efficaces pour réussir son insertion professionnelle. C'est le choix réalisé par ce diplôme avec une organisation adaptée à chaque spécialisation.

Organisation de l'alternance proposée dans le cadre de cette spécialisation : 2 jours en collectivité ou entreprise / 3 jours de formation durant 2 mois (janvier / février), puis 7 mois à temps plein dans l'organisation d'accueil, du 1<sup>er</sup> mars au 30 septembre, soit une formation terrain de 8 mois minimum.

A noter, en effet, que cette formation dans l'organisation d'accueil pourra débuter dès le début de l'année universitaire, le 1<sup>er</sup> octobre, avec la même fréquence : 3 jours de formation et 2 jours dans l'organisation d'accueil.

## **22-Programme des enseignements**

160 heures de formation :

- 6 thématiques organisées par module de 21 à 27 heures (3 jours par semaine) ;
- travaux collectifs (organisation d'un séminaire, publications ou autres travaux pédagogiques) organisés dans le cadre du séminaire thématique.

### **1- ACHETER « AU QUOTIDIEN » - 27 H**

*Compétences visées : définir et exprimer un besoin, identifier le mode d'achat approprié, négocier*

- Achat public et management de projet : la place de l'achat dans l'organisation
- Définition, expression des besoins et préparation des contrats
- Mise en œuvre des différentes procédures de passation des marchés
- Accords cadres et marchés à bons de commande
- Techniques de négociation

### **2- CONCEVOIR ET PILOTER DES PROJETS D'INVESTISSEMENT – 27 H**

*Compétences visées : choisir le mode de réalisation, maîtriser les procédures, évaluer le risque et les contraintes, établir et piloter des contrats (PPP et DSP)*

- Montage financier de l'investissement
- Conduire une opération de travaux
- Mettre en œuvre une délégation de service public
- Mettre en œuvre un contrat de partenariat public-privé

### **3- GESTION BUDGETAIRE ET COMPTABLE – 27 H**

*Compétences visées : Maîtriser les processus comptables (chaîne comptable, opérations de fin d'exercice, opérations patrimoniales, provisions...); élaborer, négocier et piloter un budget et son exécution (de la préparation budgétaire à la clôture de l'exercice et l'affectation du résultat) ; identifier les ressources et les leviers d'optimisation à court, moyen et long termes ; maîtriser les techniques de programmation et exécution pluriannuelle des investissements (AP/CP, PPI...)*

- Comptabilité publique
- Fiscalité, dotations et gestion de la TVA
- Approche globale et enjeux autour de l'investissement public et de sa gestion

#### **4- ELABORER UNE STRATEGIE FINANCIERE -27 H**

*Compétences visées : maîtriser la gestion financière pluriannuelle ; savoir apprécier les marges de manœuvres de sa collectivité et être en capacité de proposer une stratégie financière adaptée ; détecter les signes d'une dégradation des comptes ; connaître les techniques, outils et produits liés à la gestion de dette et de trésorerie ; être en capacité de piloter une stratégie d'endettement (équilibre entre optimisation des coûts et risques) ; maîtriser les techniques et temps forts de la communication autour de la stratégie financière et des orientations budgétaires induites.*

- Analyse financière rétrospective et prospective
- Gestion de dette et de trésorerie
- Simulation de stratégie financière
- Communication financière

#### **5- PILOTER L'ACTION PUBLIQUE – 21 H**

*Compétences visées : concevoir et mettre en œuvre une comptabilité analytique approprié, maîtriser les techniques et enjeux de la détermination des tarifs des services publics, conduire un dialogue de gestion*

- Enjeux, contexte et méthodologie du pilotage de l'action publique
- Méthodes et analyse des coûts
- Politique tarifaire : l'arbitrage usagers / contribuables
- Contrôle externe
- Conduire un dialogue de gestion

#### **6- OPTIMISER LES RESSOURCES HUMAINES – 27 H**

*Compétences visées : élaborer une stratégie sociale ; conduire une négociation avec les organisations syndicales ; identifier les métiers, les emplois et compétences ; évaluer les compétences ; analyser les besoins et conduire un recrutement ; concevoir et piloter un plan de formation ; négocier et évaluer un contrat d'objectifs.*

- Stratégie et relations sociales
- Conduire une GPEC
- Gestion des rémunérations et des carrières

#### **7- SEMINAIRE THEMATIQUE – 6 H**

Travail collectif piloté par les responsables de la spécialisation : organisation d'un séminaire, réalisation d'une publication ou autres travaux pédagogiques.

## ANNEXE N°4:

### **SPE. MANAGEMENT DE L'HABITAT PUBLIC : IMMOBILIER ET TERRITOIRE**

L'objectif de cette spécialisation est de **former des cadres de haut niveau pour les organisations de droit public et de droit privé en charge des questions d'aménagement et d'habitat dans la mise en œuvre des politiques publiques locales**, disposant des connaissances et savoir-faire leur permettant de :

- élaborer et mettre en œuvre une stratégie, un programme de l'habitat à l'échelle d'un territoire ;
- élaborer et conduire des politiques publiques locales ;
- maîtriser les outils techniques de concertation, d'aménagement du territoire, de montage d'opérations complexes publics/privés ;
- diriger une équipe et conduire des projets dans les domaines de l'aménagement de l'habitat et du logement social.

#### **1-DEBOUCHES PROFESSIONNELS**

Le management de l'habitat public, cœur de métier des bailleurs sociaux, est un enjeu majeur pour les collectivités.

Les compétences en matière d'habitat sont en effet essentiellement exercées au niveau territorial et de nombreuses lois délèguent les dernières compétences étatiques en ce domaine et donnent de nouveaux outils opérationnels aux décideurs locaux : plans locaux de l'habitat, délégation des aides à la pierre, plan stratégique de patrimoine, opérations de renouvellement urbain....

Les bailleurs sociaux deviennent des acteurs à part entière du système local et ne sont plus de simples opérateurs de leurs collectivités de rattachement. Aujourd'hui, dans leur fonction d'aménageur public, ils sont amenés à être de « véritable assembleurs de territoires ».

C'est dans cette perspective qu'un besoin accru de formation dédiée de niveau bac + 5 est apparu, et ce d'autant plus que ce type de diplôme est actuellement quasi-inexistant sur le marché de la formation universitaire.

Compétences visées : connaissance des enjeux, des acteurs et du cadre réglementaire, stratégies d'aménagement public territorial, construction d'une politique de l'habitat à l'échelle d'un territoire, gestion patrimoniale, montage d'opérations d'habitat, connaissance des services à la personne et du volet social, gestion locative publique, stratégies des bailleurs sociaux.

Débouchés professionnels :

- les collectivités territoriales (commune, département, région et leurs groupements) : *responsable de pôle habitat, responsable du renouvellement urbain (ANRU...), responsable de l'urbanisme opérationnel, adjoint en charge de l'habitat ....*
- les bailleurs sociaux : *directeur de territoire, responsable d'agence, responsable de gestion immobilière ou patrimoniale, membre de l'équipe dirigeante ...*

- l'ensemble des partenaires publics ou privés contribuant à la chaîne de production et de gestion du logement social tels que les **cabinets d'audit et de conseil**, les **financeurs** (CDC notamment), les **bureaux d'études** ou encore les **cabinets d'architecte** ; professions spécifiques qui ont de plus en plus besoin de *d'expertise* en matière de logement et d'habitat public au sein de leurs équipes.

## 1-CONTENU DE LA FORMATION

### 21- Modalités pédagogiques

- Une approche métier

- Intervention de nombreux professionnels permettant de rendre compte des différents points de vue : les collectivités locales, les opérateurs (bailleurs sociaux ou privés, aménageurs, constructeurs...), les usagers/clients.
- Jeux de rôle organisés pour chaque thème de formation permettant de véritables mises en situation.
- Réalisation d'un cas pratique qui sera suivi et enrichi durant les 4 semaines de formation, l'objectif étant pour les étudiants de proposer une politique de l'habitat cohérente sur un territoire donné. Ce projet de groupe sera présenté devant un jury composé du responsable pédagogique de la filière et d'intervenants professionnels.

- Une formation par alternance

Fondée sur l'articulation de périodes d'acquisition de savoir-faire en entreprise et de périodes de formation, l'alternance est l'un des moyens les plus efficaces pour réussir son insertion professionnelle. C'est le choix réalisé par ce diplôme avec une organisation adaptée à chaque spécialisation.

Organisation de l'alternance proposée dans le cadre de cette spécialisation : 1 semaine de formation / 3 semaines en entreprise durant 4 mois (début janvier à fin avril) puis 5 mois en entreprise à temps plein du 1<sup>er</sup> mai au 30 septembre, soit une formation terrain de 8 mois minimum.

A noter, en effet, que cette formation dans l'entreprise d'accueil pourra débuter dès le début de l'année universitaire, le 1<sup>er</sup> octobre, avec une fréquence plus rapide : 3 jours de formation et 2 jours en entreprise.

## 22-Programme des enseignements

160 heures de formation :

- 4 thématiques organisées par semaine complète de formation de 35 h
- 20 heures de travaux collectifs : organisation d'un séminaire, colloque ou autres travaux pédagogiques.

### 1- MANAGEMENT DE L'HABITAT (35 H)

#### **Quelles données prendre en compte pour mieux comprendre les enjeux de l'habitat aujourd'hui ?**

*Compétences visées : connaissance de l'histoire, des acteurs, des métiers, des lobbies et des compétences ; conduire un projet dans le domaine l'habitat ; connaître et comprendre les enjeux connexes.*

*Problématique : Comment l'habitat s'intègre-t-il dans les différentes politiques publiques menées sur un territoire ?*

- **Un système complexe : cartographie des acteurs et des compétences**
  - Présentation générale et témoignages des principaux acteurs (domaines d'activité, compétences, problématiques et enjeux)
- **Genèse de l'habitat : approche comparée**
  - Historique, problématiques, enjeux et orientations prises
  - Economie générale du logement social en France (APL, impact et évolution sur les budgets publics...)
  - Cartographie des acteurs (organisations publiques et privées, compétences), lobbies
  - Etude comparée du logement social
- **Enjeux et perspectives de l'habitat**
  - Enjeux connexes à l'habitat
    - Transport, mobilité, trajectoire résidentielle, mode de vie, représentation des territoires, développement de l'activité économique, stratégie publique et concurrence entre territoires...
  - Actualité de la pensée politique
    - Réorganisation probable du « modèle du logement social », perte du droit au maintien dans les lieux, le logement vecteur de sécurisation des parcours des individus, délégation des aides à la pierre, réforme des collectivités territoriales, évolution du livret A ...)
  - Approche prospective de l'habitat
    - Impacts de la crise, situation du mal logement...
- **Conduire un projet d'habitat**
  - Outils de gestion de projet, techniques de négociation et d'évaluation, gestion des conflits et des intérêts, management d'équipes

## **2- HABITAT, TERRITOIRE ET AMENAGEMENT (35 H)**

### **Pourquoi penser l'habitat sur un territoire (impacts et outils) ? Pourquoi lier habitat, logement et aménagement du territoire?**

*Compétences visées :* Elaborer et conduire une politique de l'habitat sur un territoire, monter et conduire une ZAC, piloter une opération de renouvellement urbain, élaborer un PLH...

*Problématiques :* Quelle échelle territoriale pour une politique de l'habitat ? Comment identifier les besoins ? Quel est le rôle des élus, des usagers, des opérateurs dans l'élaboration des politiques publiques de l'habitat ? Doit-on concilier la réalité des territoires et les enjeux et contraintes des opérateurs du logement ?

- **Construire une stratégie :** identifier les projets politiques, les attentes des citoyens, l'offre des opérateurs privés/publics et l'échelle territoriale pertinente
  - Habitat et valeur ajoutée économique : création d'activités économiques, développement des transports ...
  - Habitat et mobilité des individus
  - Habitat et politiques sociales : vieillissement, insertion, développement du lien social...
  - Habitat et espaces durables
  - Habitat et peuplement des territoires : impacts et outils à la disposition des élus
- **Réaliser un diagnostic territorial**
  - Connaissance du territoire (démographie, marché du logement, géographie des territoires (ville/rural, périurbanité...), mode de vie, modalités de construction de la ville...)
  - Marketing territorial
  - Segmentation des besoins et des publics, prospective territoriale (marketing dans sa dimension opérationnelle), démarches et outils
  - Méthodologie de conduite d'un diagnostic territorial
- **Concevoir, piloter et évaluer une politique de l'habitat**
  - Processus de construction et rôle des différents acteurs (élus, usagers, opérateurs), stratégies et enjeux, outils et dispositifs
  - Compétences juridiques et capacités d'intervention des différents intervenants (collectivités, bailleurs publics ou privés...)
  - Conduire et évaluer des politiques publiques de l'habitat

## **3- PRODUCTION DE L'HABITAT (35 H)**

### **Dans quelles perspectives et avec quel opérateur produire de l'habitat ?**

*Compétences visées :* Elaborer et conduire une opération de construction ou de réhabilitation

*Problématiques :* Qui sont parties prenantes à l'opération de construction ? Quelles sont les contraintes réglementaires à intégrer dans le projet de construction ? Quelles sont les données et opportunités financières à prendre compte ?

- **Concevoir et piloter une opération d'aménagement complexe : la reconstruction de la ville et la gestion des espaces ruraux**
  - Enjeux politiques, équilibres financiers, portage du risque, modalités de concertation, durée des opérations...

→ Renouveau urbain et opérations de réhabilitation (notion de "reconstruction" de la ville...)

- **Identifier les modèles institutionnels et contractuels appropriés**
  - Bailleurs sociaux, financeurs, collectivités et opérateurs privés
  - Modèles contractuels partenariaux : cadre juridique et concurrentiel, équilibres contractuels
  
- **Maîtriser les contraintes urbanistiques**
  - Politiques foncières : où construire ? Quels sont les outils à disposition ?
  - Outils de planification urbaine : PLH, PLU, SCOT, ZAC, nouveaux outils liés au Grenelle de l'environnement, PSP...

#### **4- GESTION DE L'HABITAT (35 H)**

##### **Quelle place pour le service et l'accompagnement social des locataires ?**

*Compétences visées* : concevoir et piloter une politique de gestion locative, maîtriser le peuplement et développer les services associés.

*Problématiques* : Quels sont les publics « clients » du logement social ? Quelles modalités et contraintes réglementaires dans l'attribution des logements ? Comment accompagner des parcours résidentiels contraints ou choisis ? Quelle adaptabilité de l'offre de services aux nouveaux modes de vie et aux besoins ?

- **Maîtriser les outils de la gestion locative**
  - Attribution des logements
  - Politique de loyers
  - Mise en œuvre des parcours résidentiels, accession à la propriété
  - Équilibres financiers et gestion des priorités
  
- **Connaître les leviers de l'action sociale**
  - Notion de service (accompagnement du vieillissement, du handicap...) et évolution des métiers des bailleurs. Quels partenaires possibles sur un territoire ?
  - La délicate gestion de la tranquillité publique et « du vivre ensemble »
  - Enjeux de « mixité sociale » : quel concept pour quel résultat escompté ?
  - Accompagnement social individuel et collective (insertion par l'économique, création de lien social...)
  
- **Gérer un parc immobilier locatif social**
  - Responsabilités des gestionnaires
  - Équilibres financiers et gestion des priorités

#### **5- SEMINAIRE THEMATIQUE (20 H)**

Travail collectif piloté par les responsables de la spécialisation : organisation d'un séminaire, colloque ou autres travaux pédagogiques.