

Management public - Spécialité Directeur général des services communal et intercommunal (DGSCI)

RNCP16844 · RNCP · Publiée

L'essentiel

Niveau de qualification	Niveau 7
Sigle	MASTER — Master
Code(s) NSF	340
Code(s) ROME	M1503, M1205
Type d'enregistrement	Enregistrement de droit
Date d'échéance	31/10/2019

Certificateur(s)

Université Haute Bretagne Rennes II
<http://www.uhb.fr>

Résumé de la certification

OBJECTIFS ET CONTEXTE

A compléter (Reprise)

ACTIVITÉS VISÉES

Il s'agit de former des Directeurs Général des Services (DGS) communaux et intercommunaux à partir d'un MASTER 2. Cette spécialité de MASTER prépare à la fonction de dirigeant (communal ou intercommunal) en tant que fonction spécifique de cadre avec des qualités attendues, des capacités, des savoir-faire relationnels, des pratiques spécifiques, des fonctions propres.

COMPÉTENCES ATTESTÉES

Compétences professionnelles attendues pour l'exercice du métier

La formation doit permettre d'appréhender l'identité professionnelle du DGS communal et intercommunal, le pilotage d'une structure (commune et communauté de communes), de cerner la fonction ressources humaines, la fonction financière, le système d'information, la fonction juridique réglementation générale et pré contentieux et la "praxéologie". Le pilotage de l'action publique locale, le projet urbain et l'aménagement de la collectivité, l'animation culturelle, sociale et sportive de la collectivité, les politiques publiques locales en direction de publics spécifiques, font l'objet d'unités d'enseignements spécialisés.

Compétences transversales : quelques exemples :

- maîtriser des différents outils de management et de communication
- capacité rédactionnelle
- être capable de travailler d'une façon autonome et en équipe
- conduire un projet, animer un groupe de travail
- effectuer une recherche documentaire
- maîtriser les outils de la bureautique
- maîtriser une langue étrangère

Secteur d'activité et type d'emploi

SECTEURS D'ACTIVITÉS

Cette formation s'adresse principalement à des cadres territoriaux en exercice sur le statut de la formation continue, recherchant une promotion sociale, par le biais de l'obtention d'un master 2 (DGS en poste, cadres territoriaux qui visent cette fonction, DGS mis en disponibilité d'office et qui recherchent un nouveau poste). Seule la catégorie des jeunes attachés lauréats de concours et visant cette fonction peut être rattachée à la formation initiale.

- Pour les DGS déjà en poste, il devrait permettre de revisiter les expériences acquises et de les questionner, dans un but de professionnalisation. Le master acquis pourra permettre à ces dirigeants une plus grande valorisation de leur parcours et autoriser une mobilité professionnelle accrue
- Pour les DGS expérimentés, le diplôme peut être acquis par validation des acquis et de l'expérience (VAE), facilitant la reconnaissance de cette expérience et autorisant là aussi la mobilité géographique et fonctionnelle.
- Pour des cadres visant la fonction de DGS, il permet de faciliter les transitions professionnelles
- Pour les primo accédants à la fonction, comme des lauréats du concours d'attaché à la recherche d'un poste, il facilitera l'acquisition des connaissances spécifiques pour s'approprier la fonction et des bonnes pratiques. Il permettra l'élaboration d'une identité professionnelle et l'ouverture sur des réseaux et centres de ressources. Il permettra la création d'un véritable vivier de futurs dirigeants territoriaux de services, dotés de pré-requis, à un moment où les communes et communautés de communes peinent à recruter leurs DGS.

Pour les déchargés de carrière mis à la disposition des Centres De Gestion (CDG), il peut être une voie de remobilisation professionnelle et de ressourcement, rompant l'isolement social et dotant les lauréats d'un diplôme reconnu pour trouver plus aisément un nouveau poste.

TYPE D'EMPLOIS ACCESSIBLES

Emplois de DGS communaux et intercommunaux dans les collectivités de 2 000 à 20 000 habitants

RÉGLEMENTATIONS D'ACTIVITÉ

A compléter (Reprise)

Marché du travail

Indicateurs au niveau des familles professionnelles (FAP) des métiers visés, agrégés au niveau national — France Travail / DARES (open data).

Tension de recrutement (DARES 2024)	Élevée (4/5) Moyenne pondérée par l'emploi ; les familles ci-dessous s'échelonnent de 1 à 5 sur 5.
Facteurs principaux	Manque de main-d'œuvre disponible
Salaire médian (mensuel)	2 564 €
Familles professionnelles (FAP)	L2X61 — Agents administratifs · tension 1/5 (Très faible) L4X80 — Techniciens des services administratifs · tension 4/5 (Élevée) L4X81 — Techniciens et agents de maîtrise des services financiers ou comptables · tension 5/5 (Très élevée) L5X90 — Cadres administratifs, comptables et financiers (hors juristes) · tension 3/5 (Modérée) L5X92 — Cadres des ressources humaines et du recrutement · tension 2/5 (Faible)
Projets de recrutement (BMO 2026)	43 378
Jugés difficiles à recruter	27 %
Emplois saisonniers	9 %
Familles professionnelles (FAP)	L2X61 — Agents administratifs L4X80 — Techniciens des services administratifs L4X81 — Techniciens et agents de maîtrise des services financiers ou comptables L5X90 — Cadres administratifs, comptables et financiers (hors juristes) L5X92 — Cadres des ressources humaines et du recrutement

Voies d'accès

MODALITÉS D'ACCÈS

Formation initiale, Formation continue, Candidature individuelle, VAE

PRÉREQUIS À L'ENTRÉE EN FORMATION

A compléter (Reprise)

COMPOSITION DU JURY — FORMATION INITIALE, FORMATION CONTINUE

Commission pédagogique (enseignants-chercheurs, professionnels)

COMPOSITION DU JURY — CANDIDATURE INDIVIDUELLE

Commission pédagogique (enseignants- chercheurs, professionnels)

COMPOSITION DU JURY — VAE

Jury VAE : Enseignants-chercheurs et professionnels

Base légale

Date d'échéance de l'enregistrement	31/10/2019
-------------------------------------	------------

Pour plus d'informations

Fiche officielle (France Compétences)

<https://www.francecompetences.fr/recherche/rncp/16844/>