

Directeur des établissements sanitaires et sociaux

RNCP34683 · RNCP · Publiée

L'essentiel

Niveau de qualification	Niveau 7
Code(s) NSF	332p
Formacode(s)	44047
Code(s) ROME	K1403
Type d'enregistrement	Enregistrement sur demande
Date d'enregistrement	29/06/2020
Date d'échéance	29/06/2023

Certificateur(s)

UNIVERSITE CLAUDE BERNARD LYON 1 · SIRET : 19691774400019

Résumé de la certification

OBJECTIFS ET CONTEXTE

La certification concourt à plusieurs objectifs :

1. Répondre aux exigences réglementaires posées par l'article D312-176-6 du code de l'action sociale et des familles (Créé par Décret n°2007-221 du 19 février 2007 - art. 1 JORF 21 février 2007) concernant le niveau de qualification des professionnels chargés de la direction d'un ou plusieurs établissements ou services sociaux ou médico-sociaux (ESMS) entrant dans le champ d'application dudit décret.
2. Répondre aux attentes des professionnels du secteur, aussi bien les structures employeurs que les salariés dirigeant ou aspirant à diriger des ESMS par une mise à niveau des compétences professionnelles dans des contextes en perpétuelle évolution (populations accueillies, contexte réglementaire, financements, contrôle des budgets notamment).
3. Permettre la reconversion professionnelle de salariés ayant des compétences attestées par leurs parcours professionnels en management, en finance-comptabilité mais ayant besoin de découvrir les filières pour s'approprier les spécificités des différents secteurs dans lesquels les ESMS évoluent.

ACTIVITÉS VISÉES

Par délégation des instances dirigeantes de l'association ou de l'organisme gestionnaire, et sous leur contrôle, le directeur exerce les activités suivantes :

- il participe à la définition et à la mise en œuvre du projet de la structure ;
- il concourt à la gouvernance de la structure, la représente ;
- il assure ou supervise la gestion administrative et budgétaire de la structure ;
- il assure ou supervise le management des salariés et bénévoles et, plus généralement, d'équipes pluridisciplinaires ;
- il conçoit et coordonne les stratégies de partenariat et de communication, il promeut la structure ;
- il définit et garantit le cadre de l'organisation.

COMPÉTENCES ATTESTÉES

La fonction de directeur d'un ESMS est transversale. Le directeur doit être en capacité de poser, comprendre, analyser et apporter des solutions conformes au projet d'établissement qu'il pilote en tenant compte des contraintes réglementaires et budgétaires. Dans cette perspective, s'il ne dispose pas de l'expertise technique suffisante, il doit être un interlocuteur capable de poser les problèmes, d'évaluer les solutions apportées, de choisir la plus pertinente aux regards des objectifs poursuivis dans le respect du projet d'établissement et des contraintes réglementaires et

budgétaires. A cet égard, il doit essentiellement :

1. En matière d'élaboration et d'application des orientations stratégiques de l'établissement :

Prendre en compte et transcrire le cadre réglementaire et les priorités sanitaires, médico-sociales et sociales nationales et territoriales pour contribuer au projet d'établissement en assurant une veille en matière de politique publique sanitaire et sociale ;

Définir et intégrer les orientations définies par la gouvernance de la structure pour alimenter le projet d'établissement en identifiant, intégrant les valeurs portées par la structure en entretenant un contact permanent avec les représentants de cette dernière ;

Évaluer les besoins et les attentes des usagers pour élaborer le projet d'établissement et le rendre cohérent avec les besoins du territoire aux moyens d'une veille informationnelle et de la participation à des réseaux formels ou informels ;

Mettre en œuvre le projet défini afin d'assurer le fonctionnement de l'établissement à l'aide d'outils de pilotage et de management ;

Adapter la direction opérationnelle en l'ajustant aux contraintes, aux moyens et aux besoins des usagers afin de réaliser le projet d'établissement et garantir la qualité du service pour les usagers, le personnel et les tutelles ;

Avoir une vision stratégique des évolutions du système sanitaire, social et médico-social afin de positionner l'établissement dans des réseaux médico-sociaux sur un territoire ;

Positionner l'établissement sur des projets en mobilisant les parties prenantes afin de positionner la structure dans son environnement territorial en conformité avec les orientations des politiques publiques locales et nationales.

2. En matière de gestion du personnel :

Définir les orientations de la politique de gestion des personnels pour mettre en œuvre le projet d'établissement en répondant au cadre réglementaire ;

Recruter en prenant en compte le contexte et les besoins de l'établissement, son environnement en mettant en place les process adéquats ;

Constituer, adapter, réguler et coordonner les équipes en adaptant les rôles et responsabilités de chacun pour garantir la qualité des services rendus aux usagers et assurer le bien-être des personnels ;

Appliquer et faire appliquer des décisions individuelles et collectives dans un objectif de maintien de la qualité des prestations et des conditions de travail des personnels en tenant compte des contraintes financières et de la réglementation sociale ;

Diriger les négociations collectives et la concertation avec les instances de représentation du personnel afin de garantir la mission de l'établissement et développer un bon climat social.

3. En matière de gestion des moyens financiers :

Élaborer des outils budgétaires et prévisionnels afin d'être en capacité de faire le lien entre le projet d'établissement et les résultats financiers de la structure pour assurer le pilotage opérationnel et stratégique de l'établissement ;

Appliquer des normes et procédures comptables et de contrôle budgétaire à l'aide d'outils de pilotage pour remplir les objectifs du projet d'établissement et inscrire la gestion de l'établissement dans le cadre de la convention pluriannuelle d'objectifs et de moyens passées avec les financeurs ;

Mettre en œuvre des procédés de contrôle des activités et de la qualité des prestations d'une structure sociale ou médico-sociale afin de satisfaire aux exigences de l'évaluation interne et externe ;

Préparer et conduire des projets en tenant compte des enjeux de gouvernance aux moyens d'outils de management et à l'aide de tableaux de bord pour pérenniser l'activité de la structure et les dynamiques d'équipes.

4. En matière de veille informationnelle :

Rechercher et traiter de l'information, la synthétiser, l'exploiter afin de mieux appréhender l'environnement de la structure et les différents acteurs afin de positionner l'établissement en adéquation avec les besoins des usagers et les politiques publiques territoriales et nationales et les réseaux existants ;

Concevoir, réaliser et mettre en place une démarche de problématisation en rapport avec les secteurs social, médico-social pour élaborer des stratégies d'action afin assurer le développement de la structure dans son champ d'intervention ;

Apporter une expertise technique dans le champ d'intervention de la structure afin de faire évoluer l'offre de l'établissement et/ou de participer à des projets de partenariat territoriaux.

Blocs de compétences

RNCP34683BC01 — Elaborer et appliquer les orientations stratégiques

LISTE DE COMPÉTENCES

Les compétences essentielles de ce bloc s'articulent autour de deux missions principales : réaliser le projet d'établissement et organiser les relations de l'établissement avec les partenaires.

Il s'agit principalement de :

- Prendre en compte et transcrire le cadre réglementaire et les priorités sanitaires, médico-sociales et sociales nationales et territoriales pour contribuer au projet d'établissement en assurant une veille en matière de politique publique sanitaire et sociale ;
- Définir et intégrer les orientations définies par la gouvernance de la structure pour alimenter le projet d'établissement en identifiant, intégrant les valeurs portées par la structure en entretenant un contact permanent avec les représentants de cette dernière ;
- Évaluer les besoins et les attentes des usagers pour élaborer le projet d'établissement et le rendre cohérent avec les besoins du territoire aux moyens d'une veille informationnelle et de la participation à des réseaux formels ou informels ;
- Mettre en œuvre le projet défini afin d'assurer le fonctionnement de l'établissement à l'aide d'outils de pilotage et de management ;
- Adapter la direction opérationnelle en l'ajustant aux contraintes, aux moyens et aux besoins des usagers afin de réaliser le projet d'établissement et garantir la qualité du service pour les usagers, le personnel et les tutelles ;
- Avoir une vision stratégique des évolutions du système sanitaire, social et médico-social afin de positionner l'établissement dans des réseaux médico-sociaux au sein du territoire ;
- Positionner l'établissement sur des projets en mobilisant les parties prenantes afin de positionner la structure dans son environnement territorial en conformité avec les orientations des politiques publiques locales et nationales ;
- Connaître la réglementation applicable au ESMS ;
- Connaître les enjeux et les politiques publiques sanitaires et sociales et les différentes formes de prise en charge des usagers ;
- Connaître des populations et de leurs attentes ;

MODALITÉS D'ÉVALUATION

1. Stage terminal de 10 semaines en entreprise (ESMS) équivalent 350 heures)

Ce stage permet d'alimenter une réflexion construite à partir d'une problématique et de recueillir des données de terrain pour travailler les hypothèses et produire une analyse pour le pilotage d'un ESMS.

Le stagiaire rédige un mémoire de recherche appliquée correspondant à une problématique sectorielle ou d'un établissement du secteur social, médico-social en adoptant une posture directoriale

2. Autres modalités

Mise en situation (dossier écrit et soutenu à l'oral, répondre à un appel à projet notamment) ;

Exposé ou note de synthèse.

RNCP34683BC02 — Gérer les moyens humains

LISTE DE COMPÉTENCES

Les compétences de ce bloc s'articulent autour des fonctions de la gestion ou de la supervision du personnel d'un établissement, consistant essentiellement à organiser, gérer et manager le personnel salarié et bénévole et organiser et gérer les relations sociales dans l'établissement. Il s'agit essentiellement de :

- Définir les orientations de la politique de gestion des personnels pour mettre en œuvre le projet d'établissement en répondant au cadre réglementaire ;
- Recruter en prenant en compte le contexte et les besoins de l'établissement, son environnement en mettant en place les process adéquats ;
- Constituer, adapter, réguler et coordonner les équipes en adaptant les rôles et responsabilités de chacun pour garantir la qualité des services rendus aux usagers et assurer le bien-être des personnels ;
- Appliquer et faire appliquer des décisions individuelles et collectives dans un objectif de maintien de la qualité des prestations et des conditions de travail des personnels en tenant compte des contraintes financières et de la

réglementation sociale ;

- Diriger les négociations collectives et la concertation avec les instances de représentation du personnel afin de garantir la mission de l'établissement et développer un bon climat ;
- Connaître le cadre réglementaire et conventionnel applicable aux relations de travail dans les ESMS.

MODALITÉS D'ÉVALUATION

1. Période pratique « ressources humaines » de trois semaines en entreprise (ESMS) - équivalent 105 heures

Cette mise en situation professionnelle peut porter sur des situations très diverses telles que des problèmes de recrutement, de conflit, de formation, de climat social, de définition de fonctions, de mise en place d'un bilan social, d'outils de gestion du personnel.

Dossier écrit et présentation orale.

2. Autres modalités

Jeux de rôle et cas pratiques (dossier écrit).

3. Période pratique terminale de 10 semaines en entreprise (ESMS) équivalent 350 heures

Cette période permet d'alimenter une réflexion construite à partir d'une problématique et de recueillir des données de terrain pour travailler les hypothèses et produire une analyse pour le pilotage d'un ESMS.

Le candidat rédige un mémoire de recherche appliquée correspondant à une problématique sectorielle ou d'un établissement du secteur social, médico-social en adoptant une posture directoriale

RNCP34683BC03 — Gérer les moyens financiers

LISTE DE COMPÉTENCES

Les compétences de ce bloc s'articulent autour de l'élaboration de la politique financière et de la gestion administrative d'un établissement. Il s'agit essentiellement de :

- Élaborer des outils budgétaires et prévisionnels afin d'être en capacité de faire le lien entre le projet d'établissement et les résultats financiers de la structure pour assurer le pilotage opérationnel et stratégique de l'établissement ;
- Appliquer des normes et procédures comptables et de contrôle budgétaire à l'aide d'outils de pilotage pour remplir les objectifs du projet d'établissement et inscrire la gestion de l'établissement dans le cadre de la convention pluriannuelle d'objectifs et de moyens passée avec les financeurs ;
- Mettre en

œuvre des procédés de contrôle des activités et de la qualité des prestations d'une structure sociale ou médico-sociale afin de satisfaire aux exigences de l'évaluation interne et externe

- Préparer et conduire des projets en tenant compte des enjeux de gouvernance aux moyens d'outils de management et à l'aide de tableaux de bord pour pérenniser l'activité de la structure et les dynamiques d'équipes ;
- Connaître les spécificités comptables et réglementaires applicables aux ESMS ;
- Connaître les principes, règles et procédures en matière de tarification.

MODALITÉS D'ÉVALUATION

1. Période pratique de 10 semaines en entreprise (ESMS) équivalent à 350 heures

Cette période pratique permet d'alimenter une réflexion construite à partir d'une problématique et de recueillir des données de terrain pour travailler les hypothèses et produire une analyse pour le pilotage d'un ESMS.

Le candidat rédige un mémoire de recherche appliquée correspondant à une problématique sectorielle ou d'un établissement du secteur social, médico-social en adoptant une posture directoriale.

2. Autres modalités

Mise en situation (dossier écrit et soutenu à l'oral)

Exposé ou note de synthèse

RNCP34683BC04 — Mener des missions de veille et de recherche

LISTE DE COMPÉTENCES

Les compétences de ce bloc s'articulent autour de la conduite de projets que le directeur d'un ESMS doit être en capacité d'initier, de piloter en interne ou en externe, notamment en organisant des partenariats. Le directeur doit être en capacité de :

- Rechercher et traiter de l'information, la synthétiser, l'exploiter afin de mieux appréhender l'environnement de la structure et les différents acteurs afin de positionner de l'établissement en adéquation avec les besoins des usagers

et des politiques publiques territoriales et nationales et les réseaux existants ;

- Concevoir, réaliser et mettre en place une démarche de problématisation en rapport avec les secteurs social, médico-social pour élaborer des stratégies d'action afin assurer le développement de la structure dans son champ d'intervention ;
- Apporter une expertise technique dans le champ d'intervention de la structure afin de faire évoluer l'offre de l'établissement et/ou de participer à des projets de partenariat territoriaux ;
- Connaître les politiques sociales et médico-sociales et les différentes formes de prise en charge ;
- Connaître de façon approfondie un public et des modèles d'intervention existants.

MODALITÉS D'ÉVALUATION

Période pratique de 10 semaines en structure (ESMS) équivalent 350 heures)

Cette période permet d'alimenter une réflexion construite à partir d'une problématique et de recueillir des données de terrain pour travailler les hypothèses et produire une analyse pour le pilotage d'un ESMS.

Le candidat rédige un mémoire de recherche appliquée correspondant à une problématique sectorielle ou d'un établissement du secteur social, médico-social en adoptant une posture directoriale

Secteur d'activité et type d'emploi

SECTEURS D'ACTIVITÉS

Activités des établissements privés ou publics du secteur social, médico-social.

Le secteur social et médico-social est couvert par les dispositions du code de l'action sociale et des familles qui, au titre de l'organisation de l'action sociale et médico-sociale, ne distingue pas selon la nature juridique de l'établissement public ou privé et dans ce dernier cas à but lucratif ou sans but lucratif.

TYPE D'EMPLOIS ACCESSIBLES

- Directeur général
- Secrétaire général
- Directeur d'établissement et selon les secteurs :

o

Directeur de maison d'accueil spécialisée (MAS)

o

Directeur de foyer d'accueil médicalisé (FAM)

o

Directeur d'institut médico-éducatif (IME)

o

Directeur de maison d'enfants à caractère social (MECS)

o

Directeur de structure de prévention spécialisée

o

Directeur de service d'action éducative en milieu ouvert (AEMO)

o

Directeur d'établissement d'hébergement pour personnes âgées dépendantes (EHPAD) Hors fonction publique hospitalière cf. article 4 du décret n° 2007-1930 du 26 décembre 2007 portant statut particulier du corps des directeurs d'établissements sanitaires, sociaux et médico-sociaux de la fonction publique hospitalière et concernant le statut des directeurs des EHPAD relevant de la fonction publique hospitalière

Directeur d'établissement et service d'aide par le travail (ESAT)

- Cadre de direction en charge des finances ou des projets de développement
- Responsable des ressources humaines
- Responsable administratif
- Responsable de territoire
- Responsable de structure d'hébergement
- Responsable d'équipement social
- Coordonnateur d'action sanitaire et sociale
- Conseiller technique des organismes professionnels
- Chef de projet

RÉGLEMENTATIONS D'ACTIVITÉ

Décret n° 2007-221 du 19 février 2007 pris en application du II de l'article L. 312-1 du code de l'action sociale et des familles relatif aux modalités de délégation et au niveau de qualification des professionnels chargés de la direction d'un ou plusieurs établissements ou services sociaux ou médico-sociaux

Article D312-176-6 Créé par Décret n°2007-221 du 19 février 2007 - art. 1 JORF 21 février 2007 Doit être titulaire d'une certification de niveau I enregistrée au répertoire national des certifications professionnelles prévu à l'article L. 335-6 du code de l'éducation le professionnel ayant reçu les délégations mentionnées aux troisième à septième alinéas de l'article D. 312-176-5 et qui, selon les situations : a) Dirige ou administre l'un des groupements mentionnés à l'article L. 312-7 ; b) Dirige un ou plusieurs établissements ou services sociaux ou médico-sociaux répondant cumulativement, sur au moins trois exercices comptables consécutifs, au moins à deux des trois seuils fixés à l'article 44 du décret n° 2005-1677 du 28 décembre 2005 ; c) Dirige le siège social, en application de l'article R. 314-87, d'un organisme gestionnaire autorisé. Le niveau I est exigé pour les établissements remplissant deux des trois éléments suivants :

- 50 salariés ;
- 3 100 000 € pour le montant des ressources ;
- 1 550 000 € pour le total du bilan.

Marché du travail

La DARES et France Travail ne publient aucun indicateur sur les familles professionnelles auxquelles ce périmètre se rattache.

Voies d'accès

MODALITÉS D'ACCÈS

Formation continue, VAE

PRÉREQUIS À L'ENTRÉE EN FORMATION

Accès hors VAE

La certification s'adresse à des directeurs, chefs de service ou fonction équivalente du secteur social, médico-social ou sanitaire mais également à toute personne

(cadre de proximité, intermédiaire ou supérieur) en reconversion professionnelle.

Les candidats doivent posséder à minima un diplôme de niveau 2 (licence). A défaut, une demande Validation des Acquis Professionnels et Personnels pourra être présentée par le candidat selon la procédure en vigueur.

Le candidat doit en outre faire état

- :
- soit d'une ancienneté de travail significative dans le secteur social, médico-social ou sanitaire notamment en tant que directeur, chef de service ou fonction équivalente ;
 - soit, pour les personnes en reconversion professionnelle, justifier d'une solide expérience en management d'équipe et/ou en gestion comptable et budgétaire et d'un projet professionnel sérieux.

Le candidat doit présenter un dossier auquel sont joints un curriculum vitae et une lettre de motivation exposant son projet professionnel ainsi que les apports attendus de la certification.

Si le dossier est retenu, le candidat est auditionné par une commission de recrutement composée d'un directeur intervenant dans la formation et d'un universitaire intervenant dans la formation, en principe le responsable pédagogique.

COMPOSITION DU JURY — FORMATION CONTINUE

L'attribution de la certification, conformément aux règles internes de l'université, se déploie en deux temps. Une commission pédagogique préparatoire (CPP) examine la situation individuelle de chaque candidat inscrit et se prononce sur l'attribution des blocs de compétences et sur la certification selon les modalités de contrôles des connaissances et compétences pour les diplômes d'université - conditions générales et particulières.

La commission pédagogique préparatoire transmet les relevés de notes au jury de la structure universitaire portant la certification, organe compétent pour délivrer le diplôme. En principe, les propositions de la CPP sont suivies par le jury d'attribution du diplôme.

Les décisions relatives à la validation des blocs de compétences et de la certification sont consignées sur un bulletin de notes transmis au jury pour validation définitive.

La Commission Pédagogique Préparatoire est composée, à minima, du responsable pédagogique de la formation, de deux enseignants membres de l'équipe pédagogique et de deux professionnels intervenant dans la certification. Le jury d'attribution du diplôme est composé, conformément aux règles internes de l'université, des chefs de département de l'IUT, d'enseignants chercheurs et de représentants des milieux professionnels.

COMPOSITION DU JURY — VAE

Le jury est composé d'enseignants chercheurs, et de représentants qualifiés de la profession, pour moitié employeurs, pour moitié salariés, en recherchant une représentation équilibrée des hommes et des femmes.

Base légale

Date de décision	29/06/2020
Durée de l'enregistrement	3 ans
Date d'échéance de l'enregistrement	29/06/2023

Statistiques

Année	Certifiés	Dont VAE	Insertion 6 mois	Métier 2 ans
2018	6	0	86 %	71 %
2017	9	0	100 %	100 %

Liens avec d'autres certifications

ANCIENNES VERSIONS
RNCP6029

Pour plus d'informations

Fiche officielle (France Compétences)

<https://www.francecompetences.fr/recherche/rncp/34683/>

Entrées et sorties de formation

Entrées en formation	2
Parcours menés à terme	3
Taux d'achèvement	150 %
Période	06/2022 – 06/2023

Entrées et sorties — Caisse des Dépôts (open data), tous organismes confondus.

Demande CPF — formations engagées

Dossiers CPF engagés	13
Montant total engagé	79 454 €
Coût moyen par dossier	6 112 €
Durée moyenne	1021 h
Période	08/2020 – 09/2022
France compétences	42 %

Reste à charge titulaire	37 %
---------------------------------	-------------

France Travail	21 %
-----------------------	-------------

Formations engagées via le CPF — Caisse des Dépôts (open data), tous organismes confondus.