

# Dirigeant de l'économie médico-sociale

RNCP36459 · RNCP · Publiée

## L'essentiel

|                         |                            |
|-------------------------|----------------------------|
| Niveau de qualification | Niveau 7                   |
| Code(s) NSF             | 332p, 330                  |
| Formacode(s)            | 44047, 44039               |
| Code(s) ROME            | K1403, M1301               |
| Type d'enregistrement   | Enregistrement sur demande |
| Date d'enregistrement   | 01/06/2022                 |
| Date d'échéance         | 01/06/2025                 |

## Certificateur(s)

ESPACE SENTEIN · SIRET : 33196441100036

## Résumé de la certification

### OBJECTIFS ET CONTEXTE

La certification prend en compte les spécificités du contexte dans lequel le secteur social et médico-social se trouve confronté, depuis les années 2000, à savoir, de profondes mutations et de multiples contraintes liées à :

- l'évolution des relations entre bénéficiaires et opérateurs /professionnels ;
- l'évolution des organisations ;
- l'évolution des méthodes de management ;
- l'évolution du cadre juridique et réglementaire.

La certification permet aux directeurs d'établissement, de services de/d' :

- appréhender les enjeux et la portée des dispositions juridiques et réglementaires qui s'imposent au secteur ;
- déployer les dispositions juridiques et réglementaires au sein de leur organisation ;
- inscrire leur organisation dans le cadre des politiques publiques.

Concernant les évolutions du secteur, il est à noter que :

- la notion de parcours de vie impose une transformation profonde des modalités d'organisation du secteur médico-social, sanitaire, éducatif ou d'accès aux structures de droit commun ;
- la crise du covid-19 a mis en lumière des difficultés qui impliquent un questionnement du modèle opérationnel des esms, et plus spécifiquement des ehpad ;
- la transition numérique est en cours et nécessite d'adapter les processus, les compétences et les pratiques ;
- les ESMS s'inscrivent désormais dans une logique de performance qui amènent les directeurs à devoir se questionner en profondeur sur leur posture et leur style de management.

### ACTIVITÉS VISÉES

Construction de la stratégie d'une organisation sociale ou médico-sociale

Management des ressources humaines

Management des partenariats

Management de la responsabilité sociétale des organisations

Positionnement de l'organisation au regard des politiques publiques et des acteurs du territoire

Management des projets d'un établissement ou d'une organisation sociale ou médico-sociale

Communication interne et externe d'une organisation sociale ou médico-sociale

Pilotage des démarches qualité d'une organisation sociale ou médico-sociale

Management des bonnes pratiques professionnelles d'une organisation sociale ou médico-sociale

Management du risque

Définition des missions opérationnelles d'une organisation sociale ou médico-sociale  
Management de la stratégie de parcours au bénéfice des personnes accompagnées  
Promotion des droits et libertés des personnes accompagnées  
Contractualisation et projet personnalisé  
Gestion budgétaire  
Analyse financière

#### COMPÉTENCES ATTESTÉES

Réaliser l'analyse d'une organisation sociale ou médico-sociale, à l'interne et à l'externe, afin d'en établir le diagnostic.

Concevoir la stratégie d'une organisation sociale ou médico-sociale, à partir de son analyse diagnostic, afin de répondre aux missions qui lui sont confiées et d'améliorer ses performances.

Élaborer et ou renouveler un Contrat Pluriannuel d'Objectifs et de Moyens (CPOM), à partir d'un diagnostic partagé avec la ou les autorités compétentes, afin de fixer les moyens nécessaires pour atteindre les objectifs pluriannuels.

Conduire la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences (GPEC), en fonction des contraintes, des ressources de l'environnement et des choix stratégiques de la gouvernance, afin d'anticiper et prévenir les besoins de l'organisation.

Manager les équipes, dans le cadre de la vision et des valeurs de la gouvernance, afin de garantir la réalisation des missions confiées à l'établissement.

Manager la chaîne des délégations, en s'appuyant sur le cadre légal et le Document Unique de Délégation (DUD), afin d'anticiper les risques juridiques et administratifs.

Concevoir une démarche de la Qualité de Vie au Travail (Q.V.T) pour l'organisation, avec la participation de toutes les parties intéressées, afin d'améliorer les conditions de travail, la qualité des interventions et la performance de l'organisation.

Piloter la démarche inclusive dans l'organisation, en favorisant l'accessibilité de tous les professionnels à leur poste de travail, afin de garantir aux salariés en situation de handicap leur inclusion professionnelle et sociale.

Construire une stratégie de partenariat, dans le respect de la vision, des valeurs de la gouvernance, du cadre légal et réglementaire, de la commande publique, afin d'optimiser et/ou d'étendre l'offre de service.

Conduire la Responsabilité Sociétale de l'Organisation (R.S.O.), à partir de ses enjeux sociaux, environnementaux, juridiques, économiques et éthiques, pour conforter la mission d'intérêt général de l'organisation.

Inscrire l'organisation dans le cadre des politiques publiques pour les secteurs, social, médico-social et de la santé, au regard des missions qui lui sont confiées, afin de conforter sa légitimité et son utilité sociale.

Concevoir les projets d'un établissement au regard, des attentes des politiques publiques, des parties intéressées et des résultats des évaluations, afin de traduire et faire partager la vision et les finalités de la gouvernance.

Manager le projet d'un établissement, en intégrant toutes les parties intéressées, pour mettre en œuvre les buts de la gouvernance et la mission confiée par les Pouvoirs Publics.

Concevoir la stratégie de communication, interne et externe d'une organisation sociale ou médico-sociale, au regard de son projet, pour développer son identité, son image et ses activités.

Mettre en œuvre la communication interne d'une organisation sociale ou médico-sociale, en s'appuyant sur la stratégie de communication et le système d'information, pour renforcer l'identité de l'organisation et son efficience.

Mettre en œuvre la communication externe d'une organisation sociale ou médico-sociale, en s'appuyant sur sa stratégie de communication et le système d'information, pour présenter et valoriser son offre de services, son image, sa notoriété, et conforter sa légitimité.

Piloter la démarche d'évaluation de la qualité d'un établissement social ou médico-social, avec le concours des parties intéressées, afin d'identifier les pistes d'amélioration à mettre en œuvre.

Élaborer la démarche qualité de l'organisation, à partir des évaluations, afin de la déployer dans l'établissement.

Piloter les bonnes pratiques professionnelles dans une organisation sociale ou médico-sociale, en prenant appui sur les recommandations de bonnes pratiques professionnelles de la Haute Autorité de Santé (H.A.S.) pour déployer une culture de la bientraitance au bénéfice des personnes accompagnées.

Identifier les risques inhérents à l'organisation sociale ou médico-sociale, en les classant par ordre de criticité au regard des publics exposés, afin d'éviter leur survenue.

Manager la démarche de prévention des risques, en prenant appui sur les risques identifiés pour l'organisation sociale ou médico-sociale et le document unique des risques professionnels, pour assurer la sécurité des personnes et des biens.

Conduire les évaluations des dispositifs mis en œuvre pour la prévention des risques, par l'analyse des événements

indésirables constatés, afin d'apporter les corrections nécessaires.

Identifier les besoins et les attentes des personnes accompagnées d'une organisation sociale ou médico-sociale, au regard de son agrément, pour adapter son offre de service.

Concevoir l'offre de service au regard des besoins et attentes de chaque usager d'un établissement ou d'un service, afin de lui proposer des prestations adaptées.

Organiser les parcours pour les personnes accompagnées de l'organisation sociale ou médico-sociale, en prenant appui sur le management matriciel, afin d'adapter et/ou d'élargir les offres de services.

Élaborer le dispositif permettant de garantir les droits et libertés des personnes accompagnées, dans le respect des réglementations et des bonnes pratiques professionnelles, afin d'assurer l'exercice de leur pleine citoyenneté.

Organiser le dispositif de la co-construction du projet personnalisé pour les personnes accompagnées, dans le respect de la réglementation et des bonnes pratiques, afin de garantir la prise compte des besoins et des attentes individuels et personnalisés des personnes accompagnées.

Organiser le dispositif de contractualisation de la prise en charge de la personne accompagnée par l'établissement, dans le respect de la réglementation, afin de formaliser les droits et obligations des parties intéressées.

Élaborer un budget prévisionnel ou un État des Prévisions des Recettes et des Dépenses (EPRD), en fonction de l'autorité administrative dont dépend l'établissement, afin de maîtriser les coûts et de garantir la qualité d'accompagnement des personnes accompagnées.

Négocier le budget d'un établissement ou négocier un C.P.O.M. (Contrat Pluriannuel d'Objectifs et de Moyens) avec les autorités compétentes, en fonction de l'activité, afin de lui permettre d'obtenir les moyens de sa stratégie.

Piloter le budget d'un établissement ou d'une organisation sociale ou médico-sociale, en s'appuyant sur les groupes fonctionnels de gestion, afin de garantir la maîtrise des coûts et le respect des engagements budgétaires.

Élaborer le compte administratif ou l'État Réalisé des Recettes et des Dépenses (E.R.R.D.) d'un établissement social ou médico-social, à partir des recettes et des dépenses réalisées, afin de démontrer la cohérence entre le budget accordé et le budget réalisé.

Réaliser le diagnostic financier d'un établissement social et médico-social, par l'étude du bilan financier, afin de définir la politique d'investissement et de financement.

Piloter les investissements d'une organisation sociale ou médico-sociale, en s'appuyant sur les ratios financiers, afin d'assurer la pérennité des structures et la qualité de l'accueil.

Conduire la trajectoire financière d'une organisation sociale ou médico-sociale, à travers l'État Prévisionnel des Recettes et des Dépenses (E.P.R.D.) ou la section d'investissement, afin de garantir la qualité d'accueil des personnes accompagnées.

## Blocs de compétences

### RNCP36459BC01 — Management stratégique et opérationnel d'une organisation de l'économie médico-sociale

#### LISTE DE COMPÉTENCES

- Réaliser l'analyse d'une organisation sociale ou médico-sociale, à l'interne et à l'externe, afin d'en établir le diagnostic
- Concevoir la stratégie d'une organisation sociale ou médico-sociale, à partir de son analyse diagnostic, afin de répondre aux missions qui lui sont confiées et d'améliorer ses performances
- Élaborer et ou renouveler un Contrat Pluriannuel d'Objectifs et de Moyens (CPOM), à partir d'un diagnostic partagé avec la ou les autorités compétentes, afin de fixer les moyens nécessaires pour atteindre les objectifs pluriannuels
- Conduire la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences (GPEC), en fonction des contraintes, des ressources de l'environnement et des choix stratégiques de la gouvernance, afin d'anticiper et prévenir les besoins de l'organisation
- Manager les équipes, dans le cadre de la vision et des valeurs de la gouvernance, afin de garantir

la réalisation des missions confiées à l'établissement

- Manager la chaîne des

délégations, en s'appuyant sur le cadre légal et le Document Unique de Délégation (DUD), afin d'anticiper

les risques juridiques et administratifs

- Concevoir une démarche

de la Qualité de Vie au Travail (Q.V.T) pour l'organisation, avec la participation de toutes les parties intéressées, afin d'améliorer les conditions de travail, la qualité des interventions et la performance de l'organisation

- Piloter la démarche

inclusive dans l'organisation, en favorisant l'accessibilité de tous les professionnels à leur poste de travail, afin de garantir aux salariés en situation de handicap leur inclusion professionnelle et sociale

- Construire une

stratégie de partenariat, dans le respect de la vision, des valeurs de la gouvernance, du cadre légal et réglementaire, de la commande publique, afin d'optimiser et/ou d'étendre l'offre de service

- Conduire la

Responsabilité Sociétale de l'Organisation (R.S.O.), à partir de ses enjeux

sociaux, environnementaux, juridiques, économiques et éthiques, pour conforter la mission d'intérêt général de l'organisation

#### MODALITÉS D'ÉVALUATION

Validation du bloc de compétences 1 :

À partir d'une situation professionnelle réelle, le candidat produit une analyse et des propositions, en matière de stratégie de management interne et externe, pour une organisation sociale ou médico-sociale, dans un document de présentation de 15 à 20 visuels.

Cette situation professionnelle est issue de l'expérience du candidat acquise en tant que salarié ou à la suite d'une période de mise en application (dite stage pratique) d'une durée de 34 jours en structure ESMS, équivalant à 238 heures.

La présentation et la soutenance du document sont exposées visuellement et oralement devant un jury composé de 2 membres (dont au moins 1 professionnel) pendant une durée de 15 minutes pour la présentation et de 20 minutes pour la soutenance au cours de laquelle le candidat répond aux questions du jury.

### **RNCP36459BC02 — Management de projet et politiques publiques**

#### LISTE DE COMPÉTENCES

- Inscrire l'organisation dans le cadre des politiques publiques pour les secteurs, social, médico-social et de la santé, au regard des missions qui lui sont confiées, afin de conforter sa légitimité et son utilité sociale
- Concevoir les projets d'un établissement au regard, des attentes des politiques publiques, des parties intéressées et des résultats des évaluations, afin de traduire et faire partager la vision et les finalités de la gouvernance
- Manager le projet d'un établissement, en intégrant toutes les parties intéressées, pour mettre en œuvre les buts de la gouvernance et la mission confiée par les Pouvoirs Publics
- Concevoir la stratégie de communication, interne et externe d'une organisation sociale ou médico-sociale, au regard de son projet, pour développer son identité, son image et ses activités
- Mettre en œuvre la communication interne d'une organisation sociale ou médico-sociale, en s'appuyant sur la stratégie de communication et le système d'information, pour renforcer l'identité de l'organisation et son efficience
- Mettre en œuvre la communication externe d'une organisation sociale ou médico-sociale, en s'appuyant sur sa stratégie de communication et le système d'information, pour présenter et valoriser son offre de services, son image, sa notoriété, et conforter sa légitimité

#### MODALITÉS D'ÉVALUATION

Validation du bloc de compétences 2 :

À partir d'une situation professionnelle réelle, le candidat produit une analyse et des propositions en matière de positionnement, de management du projet d'établissement et de communication, pour un établissement ou une organisation sociale ou médico-sociale, dans un document de présentation de 10 à 15 visuels.

Cette situation professionnelle est issue de l'expérience du candidat acquise en tant que salarié ou à la suite d'une période de mise en application (dite stage pratique) d'une durée de 20 jours en structure ESMS, équivalant à 140 heures.

La présentation et la soutenance du document sont exposées visuellement et oralement devant un jury composé de 2 membres (dont au moins 1 professionnel) pendant une durée de 15 minutes pour la présentation et de 15 minutes pour la soutenance au cours de laquelle le candidat répond aux questions du jury.

### **RNCP36459BC03 — Management de la qualité**

#### **LISTE DE COMPÉTENCES**

- Piloter la démarche d'évaluation de la qualité d'un établissement social ou médico-social, avec le concours des parties intéressées, afin d'identifier les pistes d'amélioration à mettre en œuvre
- Élaborer la démarche qualité de l'organisation, à partir des évaluations, afin de la déployer dans l'établissement
- Piloter les bonnes pratiques professionnelles dans une organisation sociale ou médico-sociale, en prenant appui sur les recommandations de bonnes pratiques professionnelles de la Haute Autorité de Santé (H.A.S.) pour déployer une culture de la bientraitance au bénéfice des personnes accompagnées
- Identifier les risques inhérents à l'organisation sociale ou médico-sociale, en les classant par ordre de criticité au regard des publics exposés, afin d'éviter leur survenue
- Manager la démarche de prévention des risques, en prenant appui sur les risques identifiés pour l'organisation sociale ou médico-sociale et le document unique des risques professionnels, pour assurer la sécurité des personnes et des biens
- Conduire les évaluations des dispositifs mis en œuvre pour la prévention des risques, par l'analyse des événements indésirables constatés, afin d'apporter les corrections rendues nécessaires

#### **MODALITÉS D'ÉVALUATION**

Validation du bloc de compétences 3 :

À partir d'une situation

professionnelle réelle, le candidat produit une analyse et des propositions en matière de management de la qualité, des bonnes pratiques professionnelles et du risque, pour une organisation sociale ou médico-sociale, dans un document de présentation de 10 à 15 visuels.

Cette situation professionnelle

est issue de l'expérience du candidat acquise en tant que salarié ou à la suite d'une période de mise en application (dite stage pratique) d'une durée de 20 jours en structure ESMS, équivalant à 140 heures.

La présentation et la

soutenance du document sont exposées visuellement et oralement devant un jury composé de 2 membres (dont au moins 1 professionnel) pendant une durée de 15 minutes pour la présentation et de 15 minutes pour la soutenance au cours de laquelle le candidat répond aux questions du jury.

### **RNCP36459BC04 — Management de l'offre de service**

#### **LISTE DE COMPÉTENCES**

- Identifier les besoins et les attentes des personnes accompagnées d'une organisation sociale ou médico-sociale, au regard de son agrément, pour adapter son offre de service
- Concevoir l'offre de service au regard des besoins et attentes de chaque usager d'un établissement ou d'un service, afin de lui proposer des prestations adaptées
- Organiser les parcours pour les personnes accompagnées de l'organisation sociale ou médico-sociale, en prenant appui sur le management matriciel, afin d'adapter et/ou d'élargir les offres de services
- Élaborer le dispositif permettant de garantir les droits et libertés des personnes accompagnées, dans le respect des réglementations et des bonnes pratiques professionnelles, afin d'assurer l'exercice de leur pleine citoyenneté
- Organiser le dispositif de la co-construction du projet personnalisé pour les personnes accompagnées, dans le respect de la réglementation et des bonnes pratiques, afin de garantir la prise compte des besoins et des attentes individuels et

personnalisés des personnes accompagnées

- Organiser le dispositif de contractualisation de la prise en charge de la personne accompagnée par l'établissement, dans le respect de la réglementation, afin de formaliser les droits et obligations des parties intéressées

#### MODALITÉS D'ÉVALUATION

Validation du bloc de compétences 4 :

À partir d'une situation

professionnelle réelle, le candidat produit une analyse et des propositions en matière de missions opérationnelles, de besoins, de parcours de la personne accompagnée, de ses droits et libertés, de son projet personnalisé et de contractualisation, d'une organisation sociale ou médico-sociale, dans un document de présentation de 08 à 12 visuels.

Cette situation

professionnelle est issue de l'expérience du candidat acquise en tant que salarié ou à la suite d'une période de mise en application (dite stage pratique) d'une durée de 13 jours en structure ESMS, équivalant à 91 heures.

La

présentation et la soutenance du document sont exposées visuellement et oralement devant un jury composé de 2 membres (dont au moins 1 professionnel) pendant une durée de 15 minutes pour la présentation et de 10 minutes pour la soutenance au cours de laquelle le candidat répond aux questions du jury

### **RNCP36459BC05 — Pilotage budgétaire et financier**

#### LISTE DE COMPÉTENCES

- Élaborer un budget prévisionnel ou un État des Prévisions des Recettes et des Dépenses (EPRD), en fonction de l'autorité administrative dont dépend l'établissement, afin de maîtriser les coûts et de garantir la qualité d'accompagnement des personnes accompagnées
- Négocier le budget d'un établissement ou négocier un C.P.O.M. (Contrat Pluriannuel d'Objectifs et de Moyens) avec les autorités compétentes, en fonction de l'activité, afin de lui permettre d'obtenir les moyens de sa stratégie
- Piloter le budget d'un établissement ou d'une organisation sociale ou médico-sociale, en s'appuyant sur les groupes fonctionnels de gestion, afin de garantir la maîtrise des coûts et le respect des engagements budgétaires
- Élaborer le compte administratif ou l'État Réalisé des Recettes et des Dépenses (E.R.R.D.) d'un établissement social ou médico-social, à partir des recettes et des dépenses réalisées, afin de démontrer la cohérence entre le budget accordé et le budget réalisé
- Réaliser le diagnostic financier d'un établissement social et médico-social, par l'étude du bilan financier, afin de définir la politique d'investissement et de financement
- Piloter les investissements d'une organisation sociale ou médico-sociale, en s'appuyant sur les ratios financiers, afin d'assurer la pérennité des structures et la qualité de l'accueil
- Conduire la trajectoire financière d'une organisation sociale ou médico-sociale, à travers l'État Prévisionnel des Recettes et des Dépenses (EPRD) ou la section d'investissement, afin de garantir la qualité d'accueil des personnes accompagnées

#### MODALITÉS D'ÉVALUATION

Validation du bloc de compétences 5 :

À partir de données comptables et financières d'un établissement, réel ou fictif, le candidat procède :

- À une analyse budgétaire lui permettant de compléter le budget prévisionnel et le tableau de bord budgétaire de l'établissement ;
- À une analyse financière lui permettant de piloter les investissements et de conduire la trajectoire financière de l'établissement.

Durée de l'épreuve : 2 heures de composition sur table

Pour satisfaire aux exigences de cette épreuve, le candidat s'appuie également sur son expérience acquise en tant que salarié ou à la suite d'une période de mise en application (dite stage pratique) d'une durée de 13 jours en structure ESMS, équivalant à 91 heures.

## Secteur d'activité et type d'emploi

### SECTEURS D'ACTIVITÉS

Toutes les organisations, répertoriées à l'article L 312-1 du Code de l'Action Sociale et des Familles, sont susceptibles d'offrir un emploi aux titulaires de la certification. Elles relèvent du secteur social ou médico-social et elles exercent leurs activités sous différentes formes : Associations, fondations, groupements d'établissements et de services, mutuelles, Organisations Non Gouvernementales (ONG), organismes de l'Économie Sociale et solidaire, sociétés privées, établissements publics.

Les principales organisations du secteur social ou médico-social, susceptibles d'offrir un emploi aux titulaires de la certification, sont les suivantes :

- Secteur Personnes handicapées
  - o Instituts Médico-Éducatifs (IME),
  - o Établissements et Services d'Aide par le Travail (ESAT),
  - o Entreprises Adaptées,
  - o Services d'Accompagnement Médico-Social pour Adultes Handicapés (SAMSAH),
  - o Centres de Réadaptation Professionnelle (CRP),
  - o Foyers de vie,
  - o Foyer d'accueil médicalisé (FAM),
  - o Foyers d'Hébergement pour adultes handicapés,
  - o Maisons d'Accueil Spécialisées (MAS),
  - o Services d'Accompagnement à la Vie Sociale (SAVS),
  - o Services d'Accompagnement à la Vie Professionnelle (SAVP),
  - o Centres d'Habitat,
  - o Services d'aide à la personne,
  - o Services tutélaires et de protection,
  - o Services de Soutien à l'Éducation Familiale et à l'Intégration Scolaire (SSEFIS),
  - o Services d'Éducation Spécialisée et de Soins à Domicile (SESSAD),
  - o Services d'aide à domicile, services d'aide-ménagère,
  - o Services de Soins de Suite et de Rééducation (SSR),
  - o Accueil de jour, Foyers de Jour, Services d'Accueil de Jour (SAJ).
- Secteur Personnes âgées
  - o Établissements d'Hébergement pour Personnes Âgées Dépendantes (EHPAD),
  - o Maisons de retraite pour personnes non dépendantes (EHPA),
  - o Services de Soins Infirmiers à Domicile (SSIAD),
  - o Service d'Aide et d'Accompagnement à Domicile (SAAD),
  - o Service Polyvalent d'Accompagnement et de Soins à Domicile (SPASAD),
  - o Services d'aide à domicile, services d'aide-ménagère,
  - o Foyers Logements, résidences autonomie.
- Secteur Protection de l'enfance
  - o Services d'Assistance Éducative en Milieu Ouvert (AEMO),
  - o Centres Départementaux de l'Enfance et de la Famille (CDEF),
  - o Centres d'Éducation Renforcée (CER),
  - o Centres Éducatifs Fermés (CEF),
  - o Maisons d'Enfants à Caractère Social (MECS),
  - o Services de Prévention Spécialisée.
- Secteur Inclusion sociale
  - o Hôtels sociaux,
  - o Structures d'insertion,
  - o Foyers de jeunes travailleurs,
  - o Centres d'Hébergement et de Réadaptation Sociale (CHRS),
  - o Centres d'accueil d'urgence,
  - o Centre d'Accueil de Demandeurs d'Asile (CADA).

### TYPE D'EMPLOIS ACCESSIBLES

Le métier de Dirigeant de l'Économie Médico-Sociale recouvre des réalités très différentes, engendrant des positionnements différents :

- Directeur / Directrice adjoint(e)
- Directeur / Directrice d'établissement ou service
- Directeur / Directrice multi-sites - Directeur / Directrice général(e) adjoint
- Directeur / Directrice général(e) - Directeur / Directrice de l'offre sociale ou médico-sociale
- Directeur / Directrice de pôle, Directeur / Directrice de territoire, Directeur / Directrice territorial(e)

Ces positionnements impliquent également des périmètres différents (diversité des prestations ou mono établissements, nombre de salariés, diversité des modes de financement ARS – Conseil départemental, etc...) et une posture à revisiter en profondeur, tant les enjeux de la fonction sont étroitement liés aux enjeux du secteur.

#### RÉGLEMENTATIONS D'ACTIVITÉ

Aucune habilitation n'est nécessaire pour exercer l'activité de dirigeant de l'économie médico-sociale. Toutefois, des dispositions légales et réglementaires encadrent l'exercice de ces fonctions en ce qui concerne les délégations et le niveau de qualification des professionnels chargés de la direction des établissements et services sociaux et médico-sociaux :

- 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 ;
- 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 ;
- Décret n° 2007-196 du 13 février 2007 relatif aux équivalences de diplômes requises pour se présenter aux concours d'accès aux corps et cadres d'emplois de la fonction publique ;
- Article D 312-176-6 du Code de l'Action Sociale et des Familles relatif au niveau de certification d'un professionnel dirigeant un ou plusieurs établissements répondant à deux des trois seuils fixés à l'article 44 du décret 2005-1677 du 28 décembre 2005 ;
- Article 3 - annexe II de la convention collective nationale de travail des établissements et services pour personnes inadaptées et handicapées du 15 mars 1966 (IDCC n° 413), mise à jour au 15 septembre 1976, relatif aux conditions de recrutement et aux niveaux de qualification des personnels de direction, d'administration et de gestion ;
- Article 5 - annexe 10 de la convention collective nationale de travail des établissements et services pour personnes inadaptées et handicapées du 15 mars 1966 (IDCC n° 413), mise à jour au 15 septembre 1976, relatif aux conditions de recrutement et aux niveaux de qualification des personnels de direction des établissements pour adultes handicapés ;
- Avenant n° 265 du 21 avril 1999 de la convention collective nationale de travail des établissements et services pour personnes inadaptées et handicapées du 15 mars 1966 (IDCC n° 413), mise à jour au 15 septembre 1976, relatif aux dispositions particulières des cadres ;
- Annexe VI de la convention collective nationale de travail des établissements et services pour personnes inadaptées et handicapées du 15 mars 1966 mise à jour au 15 septembre 1976, relatif aux dispositions spéciales aux cadres (IDCC n° 413).

## Marché du travail

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

|                                          |                                                                          |
|------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------|
| <b>Projets de recrutement (BMO 2026)</b> | 187                                                                      |
| <b>Jugés difficiles à recruter</b>       | 35 %                                                                     |
| <b>Emplois saisonniers</b>               | 8 %                                                                      |
| <b>Familles professionnelles (FAP)</b>   | L6X90 — Cadres dirigeants des grandes entreprises de plus de 50 salariés |

## Voies d'accès

#### PRÉREQUIS À L'ENTRÉE EN FORMATION

Expérience hors champ médico-social :

- Être titulaire d'un diplôme de niveau 7 et pouvoir justifier de 3 ans d'expérience en poste(s) à responsabilité
- Être titulaire d'un diplôme de niveau 6 et pouvoir justifier de 5 ans d'expérience en poste(s) à responsabilité
- Être titulaire d'un diplôme de niveau 5 ou 4 et pouvoir justifier de 8 ans d'expérience en poste(s) à responsabilité

Expérience dans le champ médico-social :

- Être titulaire d'un diplôme de niveau 6 ou supérieur et pouvoir justifier d'un an d'expérience en poste(s) à responsabilité
- Être titulaire d'un diplôme de niveau 5 et pouvoir justifier de 3 ans d'expérience en poste(s) à responsabilité

#### COMPOSITION DU JURY — FORMATION INITIALE

Le jury est présidé par un professionnel du secteur social ou médico-social.

Le jury est composé de 3 membres :

- 1 membre du collège de l'organisme de certification
- 1 membre du collège des salariés du secteur social ou médico-social
- 1 membre du collège des employeurs du secteur social ou médico-social

Plus de 66 % des membres du jury sont extérieurs à l'autorité ayant délivré la certification.

Les professionnels en activité de l'Économie Sociale sont à 50% des représentants des employeurs et à 50% des représentants des salariés.

#### COMPOSITION DU JURY — FORMATION CONTINUE, APPRENTISSAGE, CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION, VAE

Le jury est présidé par un professionnel du secteur social ou médico-social. Le jury est composé de 3 membres :

- 1 membre du collège de l'organisme de certification
- 1 membre du collège des salariés du secteur social ou médico-social
- 1 membre du collège des employeurs du secteur social ou médico-social

Plus de 66 % des membres du jury sont extérieurs à l'autorité ayant délivré la certification. Les professionnels en activité de l'Économie Sociale sont à 50% des représentants des employeurs et à 50% des représentants des salariés.

## Financement en alternance (NPEC)

Niveau de prise en charge d'un contrat d'apprentissage par les OPCO, fixé par France compétences par branche professionnelle (CPNE).

|                         |                                                                                      |
|-------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------|
| Prise en charge usuelle | 9 017 €                                                                              |
| Selon la branche        | 8 466 € – 9 354 €                                                                    |
| Prise en charge         | Branches concernées                                                                  |
| 9 017 €                 | Valeur par défaut · 210 branches                                                     |
| 9 354 €                 | CPNEFP Mutualité                                                                     |
| 9 000 €                 | CPNE de la branche de l'hospitalisation privée à statut commercial et du thermalisme |
| 8 466 €                 | CPNEFP dans les établissements d'enseignement privés sous contrat                    |

## Base légale

|                                     |            |
|-------------------------------------|------------|
| Date de décision                    | 01/06/2022 |
| Durée de l'enregistrement           | 3 ans      |
| Date d'échéance de l'enregistrement | 01/06/2025 |

## Statistiques

| Année | Certifiés | Dont VAE | Insertion 6 mois | Métier 2 ans |
|-------|-----------|----------|------------------|--------------|
|-------|-----------|----------|------------------|--------------|

|      |    |   |      |      |
|------|----|---|------|------|
| 2020 | 87 | 0 | 99 % | —    |
| 2019 | 59 | 2 | 92 % | 87 % |
| 2018 | 51 | 0 | 90 % | 86 % |

## Liens avec d'autres certifications

ANCIENNES VERSIONS

RNCP12067

NOUVELLE(S) CERTIFICATION(S)

RNCP40272

## Pour plus d'informations

**Fiche officielle (France Compétences)**

<https://www.francecompetences.fr/recherche/rncp/36459/>

## Entrées et sorties de formation

|                        |                   |
|------------------------|-------------------|
| Entrées en formation   | 271               |
| Parcours menés à terme | 242               |
| Taux d'achèvement      | 89 %              |
| Période                | 10/2022 – 09/2026 |

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

## Demande CPF — formations engagées

|                             |                   |
|-----------------------------|-------------------|
| Dossiers CPF engagés        | 301               |
| Montant total engagé        | 921 286 €         |
| Coût moyen par dossier      | 3 061 €           |
| Durée moyenne               | 101 h             |
| Période                     | 06/2022 – 05/2025 |
| France compétences          | 75 %              |
| Reste à charge titulaire    | 10 %              |
| France Travail              | 7 %               |
| Entreprise                  | 6 %               |
| Régions                     | 2 %               |
| Compte d'engagement citoyen | 0 %               |

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