

Dirigeant de l'économie médico-sociale

RNCP40272 · RNCP · Publiée

L'essentiel

Niveau de qualification	Niveau 7
Code(s) NSF	330, 332, 332p
Formacode(s)	44047, 42082, 44072
Code(s) ROME	K1403, M1301, M1302
Type d'enregistrement	Enregistrement sur demande
Date d'enregistrement	28/02/2025
Date d'échéance	28/02/2030

Certificateur(s)

ESPACE SENTEIN · SIRET : 33196441100036

Résumé de la certification

OBJECTIFS ET CONTEXTE

La certification Dirigeant de l'économie médico-sociale (DEMS) atteste de compétences stratégiques, managériales et opérationnelles permettant la direction d'une organisation sociale et médico-sociale, comprenant un ou plusieurs établissements et/ou services sociaux et/ou médico-sociaux (ESSMS) relevant de l'article L.312-1 du Code de l'action sociale et des familles.

Les titulaires de la certification peuvent exercer leurs fonctions dans des cadres diversifiés, tant au regard de la taille ou de la qualité de l'organisme gestionnaire (publique ou privée), qu'au regard des activités concernées (handicap, personnes âgées, protection de l'enfance, inclusion et réinsertion sociale), ou du périmètre fonctionnel, qui varie selon la structuration de l'organisation (Directeur adjoint, Directeur d'établissement ou de service, Directeur multisites, Directeur de Pôle, Directeur Général Adjoint, Directeur Général notamment).

Cette certification professionnelle répond aux transformations du secteur social et médico-social, confronté à différents enjeux, tels que l'évolution des publics accueillis, un cadre budgétaire contraint, des évolutions institutionnelles et réglementaires ainsi que de fortes tensions de recrutement, qui impliquent notamment pour les Dirigeants de l'économie médico-sociale de savoir transformer l'offre de service, identifier de nouvelles sources de financements, mettre en œuvre une veille permettant d'anticiper l'évolution de la réglementation, et initier un changement des modes de management.

ACTIVITÉS VISÉES

Élaboration et mise en œuvre du positionnement de l'organisation au regard des politiques publiques, et du diagnostic territorial

Management d'un projet d'établissement ou d'un projet de service

Management de la responsabilité sociétale de l'organisation

Management de la démarche éthique

Construction de la stratégie

Management des partenariats

Conception et mise en œuvre de la communication interne et externe

Pilotage de la stratégie de ressources humaines

Management des équipes

Pilotage de l'organisation du travail

Élaboration de l'offre de service

Pilotage du dispositif des projets personnalisés
Management de la stratégie de parcours au bénéfice des personnes accompagnées
Promotion des droits et libertés des personnes accompagnées
Contractualisation de l'accompagnement
Pilotage des démarches qualité
Management des bonnes pratiques professionnelles
Management du risque
Gestion budgétaire
Analyse financière

COMPÉTENCES ATTESTÉES

- Positionner l'organisation sociale et médico-sociale dans son environnement en s'appuyant sur les politiques publiques, le diagnostic territorial et les missions qui lui sont confiées afin de conforter sa légitimité et son utilité sociale
- Concevoir le projet d'établissement ou de service en mettant en œuvre une démarche participative, au regard des politiques publiques, des attentes des parties prenantes et des résultats des évaluations, afin de définir des objectifs d'évolution, de progression et de développement
- Piloter la mise en œuvre du projet d'établissement ou de service, en intégrant toutes les parties prenantes, pour en atteindre les objectifs
- Conduire la démarche de Responsabilité Sociétale de l'Organisation (RSO), à partir de ses enjeux sociaux, environnementaux, juridiques, économiques et éthiques, pour conforter sa mission d'intérêt général
- Piloter la démarche éthique de l'organisation sociale et médico-sociale, en associant l'ensemble des parties prenantes, pour optimiser sa légitimité vis-à-vis de son environnement
- Réaliser l'analyse-diagnostic d'une organisation sociale et médico-sociale pour déterminer les orientations stratégiques
- Concevoir la stratégie d'une organisation sociale et médico-sociale, à partir de son analyse diagnostic et de son environnement réglementaire, afin de répondre à ses obligations, aux missions qui lui sont confiées et d'améliorer ses performances
- Élaborer 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
- 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
- Concevoir la stratégie de communication, interne et externe de l'organisation sociale et médico-sociale au regard de son projet, pour développer son identité et promouvoir son image et ses activités
- Conduire la mise en œuvre de la communication interne de l'organisation sociale et médico-sociale, en s'appuyant sur la stratégie de communication et en veillant à prendre en compte l'accessibilité de l'information au regard du public ciblé, dans le respect de la réglementation (Référentiel Général d'Amélioration de l'Accessibilité (RGAA) notamment) et des référentiels de bonnes pratiques applicables, pour renforcer l'identité de l'organisation et son efficience
- Conduire la mise en œuvre de la communication externe de l'organisation sociale et médico-sociale, en s'appuyant sur sa stratégie de communication et en veillant à prendre en compte l'accessibilité de l'information au regard du public ciblé, dans le respect de la réglementation (Référentiel Général d'Amélioration de l'Accessibilité (RGAA) notamment) et des référentiels de bonnes pratiques applicables, pour présenter et valoriser son offre de services, son image, sa notoriété, et conforter sa légitimité
- Conduire la Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels (GEPP) avec les institutions représentatives du personnel, en fonction des personnes accompagnées, des contraintes, des ressources, de l'environnement et des choix stratégiques de la gouvernance, afin d'anticiper les évolutions socio-économiques, technologiques ou organisationnelles, et d'adapter les compétences professionnelles des salariés de l'organisation sociale et médico-sociale, y compris ceux en situation de handicap, à ces enjeux
- Concevoir, dans un cadre participatif, une démarche de la Qualité de Vie et des Conditions de Travail (QVCT) avec les institutions représentatives du personnel, pour répondre au besoin de sens au travail, favoriser l'engagement et la motivation, la santé au travail, la conciliation des temps, prévenir les risques, accompagner les transformations de l'organisation sociale et médico-sociale, et améliorer l'inclusion
- Manager l'équipe de direction et l'équipe pluridisciplinaire, au regard du contexte, afin de garantir la réalisation des missions confiées à l'organisation sociale et médico-sociale

- Piloter la démarche inclusive, en s'adaptant à la spécificité de chaque professionnel, en veillant à l'aménagement de l'environnement de travail en lien avec les parties prenantes et en maintenant un climat social de qualité, afin de garantir l'accès, et le maintien dans l'emploi de l'ensemble des salariés, notamment ceux en situation de handicap
- Piloter la stratégie de recrutement et d'intégration du personnel en fonction des besoins et des ressources de l'organisation sociale et médico-sociale, dans le respect de la réglementation, afin de répondre à ses missions
- Analyser la demande des différentes parties prenantes internes et externes, à partir des besoins et des attentes des personnes accompagnées et à accompagner, afin d'adapter l'offre de service
- Concevoir l'offre de service de l'organisation sociale et médico-sociale, à partir de l'analyse des attentes et des besoins de chaque personne, accompagnée et à accompagner, afin de proposer des prestations adaptées
- Organiser le dispositif de co-construction du projet personnalisé avec les personnes accompagnées, et leur entourage, dans le respect de la réglementation et des bonnes pratiques, afin de garantir la prise en compte des attentes et des besoins personnalisés des personnes accompagnées
- Définir une stratégie de parcours au bénéfice des personnes accompagnées, en prenant appui sur les ressources internes et/ou externes, afin d'optimiser l'accompagnement de la personne
- Piloter 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 contractualisation de l'accompagnement de la personne, par l'organisation sociale et médico-sociale, dans le respect de la réglementation, afin de formaliser les droits et obligations des parties prenantes
- Piloter le dispositif d'auto-évaluation de l'organisation sociale et médico-sociale, avec le concours des parties intéressées, afin d'identifier les pistes d'amélioration à mettre en œuvre pour garantir une démarche d'amélioration continue de la qualité, et préparer l'évaluation
- Concevoir la stratégie pour le développement de la qualité de l'organisation sociale et médico-sociale, à partir, notamment, des auto-évaluations et des évaluations, afin de mettre en œuvre, selon les cas, une démarche d'amélioration continue, ou une démarche disruptive
- Piloter les pratiques professionnelles de l'organisation sociale et médico-sociale, en prenant notamment appui sur les recommandations de bonnes pratiques professionnelles de la Haute Autorité de Santé (HAS), pour déployer une culture de la bientraitance au bénéfice de toutes les parties prenantes
- Manager la démarche de prévention des risques, en prenant appui sur les différentes parties prenantes, pour assurer la sécurité des personnes et des biens
- Conduire le traitement des risques, en prenant notamment appui sur le signalement des événements indésirables, des événements indésirables graves, et sur le plan détaillant les modalités d'organisation à mettre en œuvre en cas de crise sanitaire ou climatique, afin d'en réduire ou d'en supprimer les conséquences, et garantir la continuité de l'activité
- Élaborer un budget prévisionnel ou un État Prévisionnel des Recettes et des Dépenses (EPRD), en fonction de l'autorité de contrôle et de tarification dont dépend l'organisation sociale et médico-sociale, afin de maîtriser les coûts et de garantir la qualité d'accompagnement des personnes accompagnées
- Piloter le budget d'une organisation sociale et 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 (ERRD) d'une organisation sociale et médico-sociale, à partir des recettes et des dépenses réalisées, afin de démontrer la cohérence entre le budget accordé et le budget réalisé
- Analyser le diagnostic financier d'une organisation sociale et médico-sociale, à partir des documents financiers, afin de définir la politique budgétaire et financière
- Piloter les investissements d'une organisation sociale et médico-sociale, sur la base des ratios financiers, afin d'assurer la pérennité des établissements et services et la qualité de l'accueil

Blocs de compétences

RNCP40272BC01 — Management de projet et politiques publiques d'une organisation sociale et médico-sociale

LISTE DE COMPÉTENCES

Positionner l'organisation sociale et médico-sociale dans son environnement, en s'appuyant sur les politiques publiques, le diagnostic territorial et les missions qui lui sont confiées, afin de conforter sa légitimité et son utilité sociale

Concevoir le projet d'établissement ou de service en mettant en œuvre une démarche participative, au regard des politiques publiques, des attentes des parties prenantes et des résultats des évaluations, afin de définir des objectifs d'évolution, de progression et de développement

Piloter la mise en œuvre du projet d'établissement ou de service, en intégrant toutes les parties prenantes, pour en atteindre les objectifs

Conduire la démarche de Responsabilité Sociétale de l'Organisation (RSO), à partir de ses enjeux sociaux, environnementaux, juridiques, économiques et éthiques, pour conforter la mission d'intérêt général de l'organisation sociale et médico-sociale

Piloter la démarche éthique de l'organisation sociale et médico-sociale, en associant l'ensemble des parties prenantes, pour optimiser sa légitimité vis-à-vis de son environnement

MODALITÉS D'ÉVALUATION

Soutenance orale à l'appui d'un document de présentation

RNCP40272BC02 — Management stratégique et opérationnel d'une organisation sociale et médico-sociale

LISTE DE COMPÉTENCES

Réaliser l'analyse-diagnostic d'une organisation sociale et médico-sociale pour déterminer les orientations stratégiques

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

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

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

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

Conduire la mise en œuvre de la communication interne de l'organisation sociale et médico-sociale, en s'appuyant sur la stratégie de communication et en veillant à prendre en compte l'accessibilité de l'information au regard du public ciblé, dans le respect de la réglementation (Référentiel Général d'Amélioration de l'Accessibilité (RGAA) notamment) et des référentiels de bonnes pratiques applicables, pour renforcer l'identité de l'organisation et son efficience

Conduire la mise en œuvre de la communication externe de l'organisation sociale et médico-sociale, en s'appuyant sur sa stratégie de communication et en veillant à prendre en compte l'accessibilité de l'information au regard du public ciblé, dans le respect de la réglementation (Référentiel Général d'Amélioration de l'Accessibilité (RGAA) notamment) et des référentiels de bonnes pratiques applicables, pour présenter et valoriser son offre de services, son image, sa notoriété, et conforter sa légitimité

MODALITÉS D'ÉVALUATION

Soutenance orale à l'appui d'un document de présentation

RNCP40272BC03 — Management stratégique et opérationnel des ressources humaines d'une organisation sociale et médico-sociale

LISTE DE COMPÉTENCES

Conduire la Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels (GEPP) avec les institutions représentatives du personnel, en fonction des personnes accompagnées, des contraintes, des ressources, de l'environnement et des choix stratégiques de la gouvernance, afin d'anticiper les évolutions socio-économiques, technologiques ou organisationnelles, et d'adapter les compétences professionnelles des salariés de l'organisation sociale et médico-sociale, y compris ceux en situation de handicap, à ces enjeux

Concevoir, dans un cadre participatif, une démarche de la Qualité de Vie et des Conditions de Travail (QVCT) avec les institutions représentatives du personnel pour répondre au besoin de sens au travail, favoriser l'engagement et la motivation, la santé au travail, la conciliation des temps, prévenir les risques, accompagner les transformations de l'organisation sociale et médico-sociale, et améliorer l'inclusion

Manager l'équipe de direction et l'équipe pluridisciplinaire, au regard du contexte, afin de garantir la réalisation des missions confiées à l'organisation sociale et médico-sociale

Piloter la démarche inclusive, en s'adaptant à la spécificité de chaque professionnel, en veillant à l'aménagement de

l'environnement de travail en lien avec les parties prenantes et en maintenant un climat social de qualité, afin de garantir l'accès, et le maintien dans l'emploi de l'ensemble des salariés, notamment ceux en situation de handicap
Piloter la stratégie de recrutement et d'intégration du personnel en fonction des besoins et des ressources de l'organisation sociale et médico-sociale, dans le respect de la réglementation, afin de répondre à ses missions

MODALITÉS D'ÉVALUATION

Production écrite, soutenance orale

RNCP40272BC04 — Management de l'offre de service d'une organisation sociale et médico-sociale

LISTE DE COMPÉTENCES

Analyser la demande des différentes parties prenantes internes et externes, à partir des besoins et des attentes des personnes accompagnées et à accompagner, afin d'adapter l'offre de service

Concevoir l'offre de service de l'organisation sociale et médico-sociale, à partir de l'analyse des attentes et des besoins de chaque personne, accompagnée et à accompagner, afin de proposer des prestations adaptées

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

Définir une stratégie de parcours au bénéfice des personnes accompagnées, en prenant appui sur les ressources internes et/ou externes, afin d'optimiser l'accompagnement de la personne

Piloter 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 contractualisation de l'accompagnement de la personne par l'organisation sociale et médico-sociale, dans le respect de la réglementation, afin de formaliser les droits et obligations des parties prenantes

MODALITÉS D'ÉVALUATION

Soutenance orale à l'appui d'un document de présentation

RNCP40272BC05 — Management de la qualité et des risques d'une organisation sociale et médico-sociale

LISTE DE COMPÉTENCES

Piloter le dispositif d'auto-évaluation de l'organisation sociale et médico-sociale, avec le concours des parties intéressées, afin d'identifier les pistes d'amélioration à mettre en œuvre pour garantir une démarche d'amélioration continue de la qualité,
et préparer l'évaluation

Concevoir la stratégie pour le développement de la qualité de l'organisation sociale et médico-sociale, à partir, notamment, des auto-évaluations et des évaluations, afin de mettre en œuvre, selon les cas, une démarche d'amélioration continue, ou une démarche disruptive

Piloter les pratiques professionnelles de l'organisation sociale et médico-sociale, en prenant notamment appui sur les recommandations de bonnes pratiques professionnelles de la Haute Autorité de Santé (HAS), pour déployer une culture de la bientraitance au bénéfice de toutes les parties prenantes

Manager la démarche de prévention des risques, en prenant appui sur les différentes parties prenantes, pour assurer la sécurité des personnes et des biens

Conduire le traitement des risques, en prenant notamment appui sur le signalement des événements indésirables, des événements indésirables graves, et sur le plan détaillant les modalités d'organisation à mettre en œuvre en cas de crise sanitaire ou climatique, afin d'en réduire ou d'en supprimer les conséquences, et garantir la continuité de l'activité

MODALITÉS D'ÉVALUATION

Production écrite, soutenance orale

RNCP40272BC06 — Pilotage budgétaire et financier d'une organisation sociale et médico-sociale

LISTE DE COMPÉTENCES

Élaborer un budget prévisionnel ou un État Prévisionnel des Recettes et des Dépenses (EPRD), en fonction de l'autorité de contrôle et de tarification dont dépend l'organisation sociale et médico-sociale, afin de maîtriser les coûts et de garantir la qualité d'accompagnement des personnes accompagnées

Piloter le budget d'une organisation sociale et 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 (ERRD) d'une organisation sociale

et médico-sociale, à partir des recettes et des dépenses réalisées, afin de démontrer la cohérence entre le budget accordé et le budget réalisé

Analyser le diagnostic financier d'une organisation sociale et médico-sociale, à partir des documents financiers, afin de définir la politique budgétaire et financière

Piloter les investissements d'une organisation sociale et médico-sociale, sur la base des ratios financiers, afin d'assurer la pérennité des établissements et services et la qualité de l'accueil

MODALITÉS D'ÉVALUATION

Étude de cas écrite

Secteur d'activité et type d'emploi

SECTEURS D'ACTIVITÉS

Le dirigeant de l'économie médico-sociale a vocation à intervenir dans la direction de l'ensemble des organisations sociales et médico-sociales gestionnaires des établissements et services sociaux et médico-sociaux visés à l'article L.312-1 du Code de l'action sociale et des familles. Ces organismes gestionnaires peuvent être privés à but non lucratif (Associations ou Fondations principalement), lucratif (Sociétés commerciales) ou publics (Centre Communal ou intercommunal d'Action Sociale par exemple).

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 : Instituts Médicaux Éducatifs (IME), Établissements pour enfant ou adolescent polyhandicapé, Jardins d'enfant spécialisé, Institut Thérapeutique Éducatif et Pédagogique (ITEP), Institut d'éducation motrice (IEM), Établissements d'Éducation Spéciaux pour Déficiants Sensoriels (instituts pour déficients visuels, auditifs, ou instituts d'éducation sensorielle Sourd/aveugles), Centres d'accueil spécialisés, Établissements d'accueil temporaire d'enfants handicapés, Foyers d'Hébergements Enfants et Adolescents Handicapés, Service d'Éducation Spéciale et de Soins à Domicile (SESSAD), Centre Médico-Psycho-Pédagogique (CMPP), Centre Action Médico-Sociale Précoce (CAMSP), Bureau d'Aide Psychologique Universitaire (BAPU), Foyers Hébergement Adultes Handicapés, Foyers d'Accueil Polyvalent pour Adultes Handicapés, Maisons d'Accueil Spécialisée (MAS), Foyers de Vie pour Adultes Handicapés, Établissements d'Accueil Temporaire pour Adultes Handicapés, Foyers d'Accueil Médicalisé pour Adultes Handicapés (FAM), Établissements d'Accueil Médicalisés en tout ou partie pour personnes handicapées, Établissements d'Accueil Non Médicalisés pour personnes handicapées, Établissements et Services de Travail Protégé pour Adultes Handicapés (ESAT), Établissements et Services de Préorientation, Établissements et Service de Réadaptation Professionnelle, Établissements Expérimentaux en Faveur des Adultes Handicapés, Service d'accompagnement médico-social pour adulte handicapé (SAMSAH), Service d'Accompagnement à la Vie Sociale (SAVS)

Secteur personnes âgées : Résidences autonomie, Établissements d'Hébergement pour Personnes Âgées Dépendantes (EHPAD), Établissements d'Hébergement pour Personne Âgées (EHPA), Centres de Jour pour Personnes Âgées, Établissements Expérimentaux pour Personnes âgées

Secteur protection de l'enfance : Centre parental, Établissement d'Accueil Mère-Enfant, Pouponnière à Caractère Social, Foyer de l'Enfance, Village d'Enfants, Maison d'Enfants à Caractère Social (MECS), Centre Placement Familial Socio-Éducatif (CPFSE), Intermédiaire de Placement Social, Foyer d'Action Éducative (FAE), Service Éducatif Auprès des Tribunaux (SEAT), Centre d'Action Éducative (CAE), Club Équipe de Prévention, Services Action Éducative en Milieu Ouvert (AEMO) et Action Éducative à Domicile (AED), Service délégué aux prestations familiales, Service enquêtes sociale (SES), Service de réparation pénale, Établissement expérimental enfance protégée, Service Investigation Orientation Éducative (SIOE)

Secteur inclusion et réinsertion sociale : Centre d'Hébergement et de Réinsertion Sociale (CHRS), Résidence Hôtelière à Vocation Sociale (RHVS), Autre Centre d'Accueil, Centre Provisoire d'Hébergement, Centre Accueil Demandeurs Asile (CADA), Foyer Travailleurs Migrants non transformé en résidence sociale, Foyer de Jeunes Travailleurs (résidence sociale ou non), Maisons d'accueil hospitalières (MAH), Appartement de Coordination Thérapeutique (ACT), Centre d'Accueil et d'Accompagnement pour la Réduction de l'Usage de Drogues (CARUD), Lits Halte Soins Santé (LHSS), Centre soins accompagnement prévention addictologie (CSAPA), Lits d'Accueil Médicalisés (LAM), Équipe Mobile Médico-Sociale Précarité, Service Polyvalent Aide et Soins À Domicile (SPASAD), Service de Soins Infirmiers À Domicile (SSIAD), Service d'Aide et d'Accompagnement à Domicile (SAAD), Lieux de vie, Maisons Relais - Pensions de Famille, Autre Résidence Sociale, Service mandataire judiciaire à la protection des majeurs, Service dédié mesures d'accompagnement social personnalisé, Service d'information et de soutien aux

tuteurs familiaux, Unité expérimentale d'évaluation, de réentraînement et d'orientation sociale et professionnelle (UEROS)

TYPE D'EMPLOIS ACCESSIBLES

Directeur général
Directeur général adjoint
Directeur adjoint
Directeur de pôle, de complexe, de territoire
Directeur multi-sites
Directeur d'établissement ou service
Directeur de l'offre sociale ou médico-sociale
Directeur d'activité ou de service

RÉGLEMENTATIONS D'ACTIVITÉ

L'accès au métier de Dirigeant de l'économie médico-sociale est réglementé par le Décret n°2007-221 du 19 février 2007 qui requiert une certification professionnelle de niveau 7.

Les activités des établissements et services sociaux et médico-sociaux (visés à l'article L.312-1 du CASF) sont principalement réglementées par la Loi ASV (décembre 2015), la Loi n°2002-2 du 2 janvier 2002, la Loi n°2009-879 du 21 juillet 2009, la Loi n°2016-41 du 26 janvier 2016, la Loi n°2019-774 du 24 juillet 2019 et par des Lois sectorielles, destinées à adapter la société à l'évolution de la prise en charge des publics accueillis et répondre aux besoins des usagers et de leurs familles.

Marché du travail

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

Projets de recrutement (BMO 2026)	495
Jugés difficiles à recruter	34 %
Emplois saisonniers	3 %
Familles professionnelles (FAP)	L6X00 — Dirigeants de petites et moyennes entreprises de moins de 50 salariés L6X90 — Cadres dirigeants des grandes entreprises de plus de 50 salariés

Voies d'accès

PRÉREQUIS À L'ENTRÉE EN FORMATION

Soit être titulaire d'une certification professionnelle de niveau 6 au moins
Soit être titulaire d'une certification professionnelle de niveau 5 et pouvoir justifier d'une expérience professionnelle d'au moins 3 ans sur un poste en responsabilité dans une organisation
Soit être en fonction de dirigeant d'une organisation, depuis plus de 5 ans

PRÉREQUIS À LA VALIDATION

Pour se présenter à l'épreuve finale de certification professionnelle, les candidats devront avoir validé la totalité des blocs de compétences, avoir suivi la totalité du parcours de formation, et justifier d'une autorisation de la part de leur directeur de mémoire.

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

1 membre représentant
l'organisme certificateur
3 membres professionnels du secteur social et médico-social (dont le président du jury)

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	28/02/2025
Durée de l'enregistrement	5 ans
Date d'échéance de l'enregistrement	28/02/2030
Date de dernière délivrance possible	28/02/2034

Statistiques

Année	Certifiés	Dont VAE	Insertion 6 mois	Métier 2 ans
2023	91	4	98 %	—
2022	79	1	90 %	75 %

Liens avec d'autres certifications

ANCIENNES VERSIONS

RNCP36459

CORRESPONDANCES (PAR BLOCS)

RNCP36459, RNCP36838, RNCP36888, RNCP37262

Pour plus d'informations

Fiche officielle (France Compétences)

<https://www.francecompetences.fr/recherche/rncp/40272/>

Où se former

Formations référencées	14
Organismes	1
Régions couvertes	1
Prix indicatif	1 782 € – 16 400 €
Durée	140 – 1022 h

Entrées et sorties de formation

Entrées en formation	54
Parcours menés à terme	21
Taux d'achèvement	39 %
Période	09/2025 – 09/2026

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

Demande CPF — formations engagées

Dossiers CPF engagés	105
Montant total engagé	444 295 €
Coût moyen par dossier	4 231 €
Durée moyenne	120 h
Période	07/2025 – 09/2026
France compétences	63 %
Entreprise	27 %
Reste à charge titulaire	5 %
France Travail	5 %
Compte d'engagement citoyen	0 %

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