

GESTIONNAIRE D'ETABLISSEMENTS MEDICAUX ET MEDICO-SOCIAUX, NIVEAU 7 REFERENTIELS D'ACTIVITES, DE COMPETENCES ET D'EVALUATION

Article L6113-1 [En savoir plus sur cet article...](#) Créé par [LOI n°2018-771 du 5 septembre 2018 - art. 31 \(V\)](#)

« Les certifications professionnelles enregistrées au répertoire national des certifications professionnelles permettent une validation des compétences et des connaissances acquises nécessaires à l'exercice d'activités professionnelles. Elles sont définies notamment par un **référentiel d'activités** qui décrit les situations de travail et les activités exercées, les métiers ou emplois visés, un **référentiel de compétences** qui identifie les compétences et les connaissances, y compris transversales, qui en découlent et un **référentiel d'évaluation** qui définit les critères et les modalités d'évaluation des acquis. »

La certification est composée de 4 blocs de compétences.

Chaque bloc fait l'objet d'une validation et peut être capitalisé.

L'obtention de la certification requiert la validation des 4 blocs de compétences.

BLOC DE COMPETENCES N° 1 : Définir et piloter la stratégie d'un établissement sanitaire ou médico-social en cohérence avec la politique du territoire

A1.1 Réaliser le diagnostic externe, de territoire et interne de l'établissement sanitaire ou médico-social

A1.2 Définir le projet d'établissement et en piloter de la mise en œuvre selon le cadre réglementaire et les exigences en termes de continuité, de qualité et de sécurité des soins et des accompagnements et de gestion des crises sanitaires.

A1.3 Assurer le déploiement des outils de e-santé grâce au projet d'établissement et aux projets de service

A1.4 Piloter la stratégie de l'établissement avec des pratiques managériales innovantes adaptées au secteur sanitaire et médico-social

BLOC DE COMPETENCES N° 2 : Définir et piloter la politique des ressources humaines d'un établissement sanitaire ou médico-social

A2.1. Décider des processus de recrutement et d'intégration des professionnels de la santé et des autres professionnels

A2.2 Piloter la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences des professionnels de la santé et des autres professionnels de l'établissement

A2.3. Piloter la politique de qualité de vie au travail et de gestion des conflits dans le respect du cadre règlementaire (droit du travail, droit des patients, droits des usagers du médico-social)

A2.4 Piloter la politique de communication interne permettant la mise en œuvre du projet d'établissement et des projets de service

BLOC DE COMPETENCES N° 3 : Garantir la performance globale d'un établissement sanitaire ou médico-social

A3.1 Réaliser de la gestion budgétaire (EPRD) et la gestion financière de l'établissement

A3.2 Elaborer le plan global de financement pluriannuel de l'établissement

A3.3 Définir et piloter la performance dans le cadre spécifique d'un établissement sanitaire ou médico-social

A3.4 Concevoir des tableaux de bord de pilotage de la performance de l'établissement

BLOC DE COMPETENCES N° 4 : Définir et piloter la politique achat d'un établissement sanitaire ou médico-social

A4.1 Définir et piloter la politique achat en fonction des axes stratégiques du projet d'établissement

A4.2 Organiser les pratiques achat au sein des équipes

A4.3 Faire des achats un levier de la performance de l'établissement

A4.4 Articuler la politique achat aux pratiques logistiques

REFERENTIEL D'ACTIVITES <i>décrit les situations de travail et les activités exercées, les métiers ou emplois visés</i>	REFERENTIEL DE COMPETENCES <i>identifie les compétences et les connaissances, y compris transversales, qui découlent du référentiel d'activités</i>	REFERENTIEL D'ÉVALUATION <i>définit les critères et les modalités d'évaluation des acquis</i>	
		MODALITÉS D'ÉVALUATION	CRITÈRES D'ÉVALUATION
BLOC DE COMPETENCES N°1 : Définir et piloter la stratégie d'un établissement sanitaire ou médico-social en cohérence avec la politique de santé du territoire			
<p>A1.1 Réaliser le diagnostic externe, de territoire et interne de l'établissement sanitaire ou médico-social</p> <p><i>Pour construire la stratégie de l'organisation, le gestionnaire d'établissement médical ou/ou médico-social a besoin d'identifier les attentes et besoins des différentes parties prenantes (patients, personnes accompagnées, agence régionale de santé, conseil départemental, professionnels de santé notamment). Pour cela, il réalise ou participe à la réalisation :</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>du diagnostic territorial qui a pour objectif de décrire la situation sanitaire et sociale d'une zone géographique ainsi que les attentes de la population et des professionnels, afin d'identifier les forces</i> 	<p>C1.1.1. Réaliser le diagnostic de l'environnement externe et du territoire grâce aux systèmes d'information proposés par les différentes agences de santé</p> <p>C1.1.2. Réaliser le diagnostic interne des forces et des faiblesses, y compris en termes de qualité, de sécurité et de préparation aux crises, avec l'appui des systèmes d'information internes à l'établissement</p> <p>Compétence transversale :</p> <ul style="list-style-type: none"> - connaissance du droit de la santé et du droit de l'action sociale et des familles en ce qui concerne le PRS, le projet 	<p><i>Modalités d'évaluation communes à toutes les sous-activités et compétences évaluées.</i></p> <p>Les compétences à attester sont évaluées selon différentes modalités, cependant tous les travaux sont individuels.</p> <p>Volet 1. Le candidat produira une note de synthèse étayée de références bibliographiques et illustrée d'exemples tirés de la littérature professionnelles afin</p>	<p><i>Les critères d'évaluation associés :</i></p> <p>1. Le candidat est évalué sur sa capacité à produire :</p> <ul style="list-style-type: none"> - une identification pertinente d'un système d'acteurs internes et externes, indiquant les fonctions des acteurs et leur rôle dans le projet d'établissement ;

<p><i>et les faiblesses de ce territoire sur le plan des besoins de santé, de l'organisation des soins et de l'accompagnement des populations fragiles.</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>du diagnostic de l'environnement externe qui, complète le diagnostic territorial, avec une analyse plus générale des menaces et des opportunités offertes sur les plans économique, social, technologique, écologique et réglementaire</i> - <i>du diagnostic interne des forces et des faiblesses, afin d'identifier les besoins de changement ou d'amélioration en termes de fonctionnement, de qualité et sécurité des soins et des accompagnements, et de préparation aux crises (tensions et situations sanitaires exceptionnelles)</i> 	<p>d'établissement, de projet de service, le CPOM, le rôle de l'ARS et des autres organismes de tutelle, la certification des établissements sanitaires et l'évaluation des établissements médico-sociaux.</p>	<p>de présenter la cohérence des missions, visions, valeurs et objectifs stratégiques d'une organisation de santé. Ce travail permettra au candidat de démontrer sa capacité à investir les fondements de la stratégie dans le domaine de la santé.</p> <p>Volet 2. Le candidat réalisera un dossier d'étude de la capacité et des choix stratégiques, de trois organisations de santé (hôpital, organisation humanitaire et Ehpad). Pour cela, le candidat devra analyser les documents internes relatifs à ces trois organisations et les mettre en perspective avec les textes réglementaires, la littérature académique et la littérature grise mises à disposition (PRS, CPOM, diagnostic territorial, certification des hôpitaux et évaluation des établissements médico-sociaux, etc.).</p>	<ul style="list-style-type: none"> - une identification correcte des principales régulations (établissements de santé, médecine en ville, santé publique, etc.) dans lesquelles se situe le projet d'établissement ; - un lien adéquat entre les différents acteurs caractérisant le contexte global et prenant en compte des contraintes qui y sont associées ; - une identification claire de l'environnement externe, des potentialités de partenariats ou de mutualisation pour une œuvre des projets collaboratifs.
<p>A1.2. Définir le projet d'établissement et en piloter la mise en œuvre selon le cadre réglementaire et les exigences en termes de continuité, de qualité et de sécurité des soins et des accompagnements et de gestion des crises sanitaires</p> <p><i>Grâce à la définition et à la mise en œuvre du projet d'établissement, le gestionnaire d'établissement médical et/ou médico-social concourt à l'élaboration et à la réalisation des politiques sociales, médico-sociales et sanitaires au sein de son territoire ; il favorise ainsi l'intégration de l'établissement dans un tissu social, médico-social et sanitaire permettant une prise en charge globale et coordonnée des patients, des personnes accueillies ou</i></p>	<p>C1.2.1. Articuler les ambitions de l'établissement aux exigences du projet régional de santé et aux résultats des diagnostics des forces et des faiblesses, de la qualité, de la sécurité et de la capacité à gérer les crises sanitaires</p> <p>C1.2.2. Définir le projet d'établissement selon le cadre réglementaire imposé et l'articuler au contrat pluriannuel d'objectifs et de moyens (CPOM)</p> <p>Compétence transversale :</p> <ul style="list-style-type: none"> - connaissance du droit de la santé et du droit de l'action sociale et des familles en ce qui concerne le PRS, le projet d'établissement, de projet de service, le CPOM, le rôle de l'ARS et des autres 	<p>Volet 3. Le candidat rédigera un exposé qui sera également présenté oralement durant 30 minutes afin d'être discuté et enrichi avec l'ensemble des candidats. Le travail portera sur la définition et le pilotage de la stratégie d'une organisation de santé (projet d'établissement) - service de soins à domicile, unité</p>	<p>2) Le candidat est évalué sur la méthodologie qu'il adopte et donc sur sa capacité à :</p> <ul style="list-style-type: none"> - élaborer un diagnostic précis ; - déterminer des axes stratégiques à partir d'un terrain concret ; - élaborer un projet action indiquant clairement les axes stratégiques et les objectifs

<p><i>accompagnées et de leurs familles. Dans ce cadre, il développe une politique d'évaluation continue des bonnes pratiques professionnelles et il s'assure :</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>de la qualité des prestations (médicales, soignantes, sociales et éducatives, administratives, techniques, logistiques et hôtelières, etc.).</i> - <i>de la prévention des risques liés à l'activité de l'établissement ou du service ;</i> - <i>de la préparation à la gestion des tensions et des situations sanitaires exceptionnelles (crises)</i> - <i>du respect des droits des patients et des usagers et de la promotion de la bientraitance ;</i> - <i>de la mise en œuvre, avec les équipes, de la certification de l'hôpital ou de l'évaluation de l'établissement médico-social.</i> 	<p>organismes de tutelle, la certification des établissements sanitaires et l'évaluation des établissements médico-sociaux.</p>	<p>Alzheimer, hôpital (axes et objectifs stratégiques, positionnement des domaines d'activité, objectifs qualité et sécurité des soins, exigences réglementaires imposées, dialogue avec la tutelle, etc.).</p>	<p>du projet d'établissement à 5 ans ;</p> <p>3) Le candidat est évalué sur les ressources documentaires mobilisées et sur sa rédaction :</p> <ul style="list-style-type: none"> - la recherche documentaire est pertinente (bases de données spécifiques au champ sanitaire et médico-social notamment, littérature professionnelle et académique) ; - les synthèses et/ou autres documents sont de qualité (projets de services, projets de filières, projet de territoire, etc.) ; - les synthèses et/ou autres documents sont bien problématisés et l'analyse répond aux problématiques avec une mise en perspective du terrain et de son environnement. - les synthèses et/ou autres documents expliquent la planification des opérations et les moyens à mobiliser afin d'atteindre les objectifs stratégiques définis, ce qui donne des pistes de
<p>A1.3. Assurer le déploiement des outils de e-santé grâce au projet d'établissement et aux projets de service</p> <p><i>Dans le cadre de la stratégie, le gestionnaire d'établissement médical et/ou médico-social assure le déploiement des outils et services de e-santé. Pour cela, il est assuré :</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>l'adéquation entre les projets de services et l'offre de e-santé dans les parcours de santé</i> - <i>la mise en œuvre des directives réglementaires</i> - <i>la protection et la gestion des données (collecte, transfert, analyse, etc.)</i> 	<p>C1.3.1. Définir et mettre en œuvre la politique de e-santé dans le cadre du projet d'établissement</p> <p>C1.3.2. Piloter les changements organisationnels nécessaires à la mise en œuvre de la politique de e-santé</p>		

<ul style="list-style-type: none"> - <i>l'adéquation entre les compétences des professionnels et des outils déployés</i> - <i>l'accompagnement des patients et des usagers dans la pratique des outils de e-santé</i> 			<p>construction des indicateurs de pilotage.</p>
<p>A1.4. Piloter la stratégie de l'établissement avec des pratiques managériales innovantes adaptées au secteur sanitaire et médico-social</p> <p><i>Le gestionnaire d'établissement médical et/ ou médico-social a autorité sur l'ensemble des personnels, médicaux et non-médicaux, dans le respect des règles déontologiques ou professionnelles qui s'imposent aux professions de santé.</i></p> <p><i>Dans ce cadre et afin d'assurer la mise en œuvre stratégique, il pilote l'adaptation de la structure et des pratiques de manière participative.</i></p>	<p>C1.4.1. Passer d'une organisation bureaucratique à une organisation agile capable de mettre en œuvre la stratégie dans une situation d'incertitude, de tension ou de situations sanitaire exceptionnelle.</p> <p>C1.4.2. Piloter la stratégie de l'établissement grâce au balanced scorecard.</p>		

REFERENTIEL D'ACTIVITES <i>décrit les situations de travail et les activités exercées, les métiers ou emplois visés</i>	REFERENTIEL DE COMPETENCES <i>identifie les compétences et les connaissances, y compris transversales, qui découlent du référentiel d'activités</i>	REFERENTIEL D'ÉVALUATION <i>définit les critères et les modalités d'évaluation des acquis</i>	
		MODALITÉS D'ÉVALUATION	CRITÈRES D'ÉVALUATION
BLOC DE COMPETENCES N°2 : Définir et piloter la politique des ressources humaines d'un établissement sanitaire ou médico-social			
<p>A2.1. Décider des processus de recrutement et d'intégration des professionnels de la santé et des autres professionnels</p> <p><i>Le gestionnaire d'établissement médical et/ou médico-social a sous son autorité directe l'ensemble des personnels de la structure. Il est responsable du suivi et du recrutement du personnel.</i></p> <p><i>Plus largement, il assure la cohérence entre l'accueil des nouveaux embauchés, leur intégration, l'organigramme de l'établissement qu'il a défini, la répartition des fonctions et les délégations de gestion.</i></p>	<p>C2.1.1. Définir l'organigramme de l'établissement ainsi que la répartition des missions, des fonctions, des zones d'autonomie et des délégations éventuelles de chaque personne (et traduire ces éléments dans les fiches de postes)</p> <p>C2.1.2. Définir et animer le processus de recrutement, d'accueil et d'intégration des salariés afin de garantir l'attractivité de l'établissement dans un secteur en tension</p> <p>Compétence transversale :</p> <p>connaissance du droit du travail, des conventions collectives applicables dans les secteurs sanitaires et médico-social, public et privé.</p>	<p><i>Modalités d'évaluation communes à toutes les sous-activités et compétences évaluées.</i></p> <p>1. Présentation écrite d'une étude de cas à réaliser individuellement, portant sur la GPEC d'un établissement sanitaire ou médico-social placé dans un contexte de changement en raison d'une fusion ou de difficultés particulières (pénurie de personnels diplômés sur le territoire, cas de maltraitance, etc.).</p> <p>Le candidat devra produire une note de synthèse relative à un établissement sanitaire ou médico-social. Cette note de synthèse se compose d'une soixantaine de pages (qui inclut une bibliographie scientifique et professionnelle) montrant que le candidat mobilise les apprentissages délivrés dans le</p>	<p><i>Les critères d'évaluation associés :</i></p> <p>1) Le candidat est évalué sur sa capacité à produire :</p> <ul style="list-style-type: none"> - une identification pertinente du contexte stratégique de l'établissement en termes de ressources humaines, grâce à une méthode de diagnostic qualitatif, quantitatif et financier appropriée. - une identification correcte des principales régulations, changements, développements à opérer (recrutements, formation intégrée, mentorat, tutorat, mobilité interne, etc.) compte tenu du contexte stratégique et du projet d'établissement (projets de filières de soins, fusion, etc.) ; - une argumentation claire de chacun de ces choix compte tenu des ressources
<p>A2.2 Piloter la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences des professionnels de la santé et des autres professionnels de l'établissement</p> <p><i>Le gestionnaire d'établissement médical et/ou médico-social encadre des équipes pluridisciplinaires en favorisant le développement des compétences et savoir-faire des personnels dans le cadre d'une gestion prévisionnelle des métiers et des compétences.</i></p>	<p>C2.2.1. Définir et mettre en œuvre la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences en définissant (sur les plans qualitatif et quantitatif) les profils de poste adaptés aux activités à venir</p> <p>C2.2.2. Évaluer régulièrement les compétences techniques et relationnelles des personnes, et articuler cette évaluation à la politique de recrutement, de formation et de mobilité des personnels de l'établissement</p>	<p>Le candidat devra produire une note de synthèse relative à un établissement sanitaire ou médico-social. Cette note de synthèse se compose d'une soixantaine de pages (qui inclut une bibliographie scientifique et professionnelle) montrant que le candidat mobilise les apprentissages délivrés dans le</p>	

<p>A2.3. Piloter la politique de qualité de vie au travail et de gestion des conflits dans le respect du cadre réglementaire (droit du travail, droit des patients, droits des usagers du médico-social)</p> <p><i>Le gestionnaire d'établissement médical et/ou médico-social veille à la cohérence institutionnelle, à la cohésion des équipes et à la compréhension des enjeux internes et externes de l'établissement et à la qualité du dialogue social.</i></p>	<p>C2.3.1. Mobiliser les outils de management des équipes et des activités (animation d'équipe, gestion des processus, accompagnement du changement, etc.) afin de mettre en œuvre la politique de qualité de vie au travail</p> <p>C2.3.2. Mobiliser les techniques de médiation afin de gérer les conflits entre les professionnels, mais également entre les professionnels et les usagers de l'établissements médical ou médico-social</p> <p>Compétences transversales :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Connaissance du droit du travail, des conventions collectives applicables dans les secteurs sanitaires et médico-social, public et privé. - connaissance du droit des patients, des résidents, des publics accueillis et accompagnés au sein des services et des établissements sanitaires et médico-sociaux (code de la santé ; code de l'action sociale et des familles) 	<p>cadre de ce bloc de compétences. Ce document présente :</p> <ul style="list-style-type: none"> - la définition d'une problématique et de différentes hypothèses de développement de Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) grâce à la collecte et à l'exploitation de données de veille, à la fois internes et externe à l'établissement ; - l'explication du cadre réglementaire et des enjeux stratégiques de la GPEC dans le contexte de l'établissement étudié ; - le contenu détaillé du scénario de GPEC choisi, ainsi que l'explication étayée de ce choix en fonction de la sociologie de l'organisation, des risques psycho-sociaux identifiés, de exigences de la qualité de vie au travail, de qualité des soins et de bientraitance et de respect des droits des usagers (patients, personnes âgées, etc.) ; - une synthèse au sujet des actions à conduire auprès des équipes afin de les informer du 	<p>documentaires étudiées et des analyses qualitatives, quantitatives et financières effectuées.</p> <p>2) Le candidat est évalué sur la méthodologie qu'il adopte et donc sur sa capacité à :</p> <ul style="list-style-type: none"> - élaborer un diagnostic précis à partir d'une méthode fiable sur le plan qualitatif, quantitatif et financier. - déterminer des axes prioritaires de la GPEC à partir d'un terrain concret ; - élaborer individuellement un projet-action indiquant clairement les axes prioritaires à 5 ans ; <p>3) Le candidat est évalué sur les ressources documentaires mobilisées et sur sa rédaction :</p> <ul style="list-style-type: none"> - la recherche documentaire est pertinente (bases de données spécifiques au champ sanitaire et médico-social notamment, littérature professionnelle et académique) ; - la synthèse de la GPEC proposée est de
<p>A2.4 Piloter la politique de communication interne permettant la mise en œuvre du projet d'établissement et des projets de service</p> <p><i>Le gestionnaire d'établissement médical et/ou médico-social impulse une politique de communication auprès des parties prenantes internes (partenaires sociaux, services soins, hôteliers, logistiques, administratifs, éducatifs, etc.)</i></p>	<p>C2.4.1. Concevoir et piloter la politique de communication interne en lien avec le projet d'établissement</p> <p>C.2.4.2. Veiller à la cohésion des équipes pluridisciplinaires et à leur compréhension des enjeux de la stratégie de l'établissement, y compris en termes de qualité et de gestion des risques</p>		

		<p>contenu de la GPEC ; les sensibiliser au sujet de son rôle majeur dans la survie et le développement de l'établissement ; et de les motiver sur le long terme pour atteindre les objectifs fixés.</p>	<p>qualité (recrutements, formations, mobilité, etc.) et les actions de pilotage nécessaires à son succès sont détaillées et justifiées (coordination des décisions de l'encadrement, communication interne et externe contribuant à son succès, etc.)</p> <ul style="list-style-type: none"> - la synthèse est bien problématisée et l'analyse y répond avec une mise en perspective du terrain (problématiques de d'absentéisme en raison des RPS et TMS notamment, exigences de qualité de vie au travail, etc.) et de son environnement. - la synthèse explique la planification des opérations et les moyens à mobiliser sur 5 ans afin d'atteindre les objectifs définis, ce qui donne des pistes de construction des indicateurs de pilotage.
--	--	--	--

REFERENTIEL D'ACTIVITES <i>décrit les situations de travail et les activités exercées, les métiers ou emplois visés</i>	REFERENTIEL DE COMPETENCES <i>identifie les compétences et les connaissances, y compris transversales, qui découlent du référentiel d'activités</i>	REFERENTIEL D'ÉVALUATION <i>définit les critères et les modalités d'évaluation des acquis</i>	
		MODALITÉS D'ÉVALUATION	CRITÈRES D'ÉVALUATION
BLOC DE COMPETENCES N°3 : Définir et piloter la politique financière d'un établissement sanitaire ou médico-social			
A3.1 Réaliser la gestion budgétaire (EPRD) et la gestion financière de l'établissement <i>Le gestionnaire d'établissement médical et/ou médico-social élabore le budget de l'établissement et en assure le suivi jusqu'à la clôture de l'exercice, ainsi que celui de sa trésorerie et son bilan.</i> <i>Le gestionnaire d'établissement médical et/ou médico-social définit et pilote la politique financière de l'établissement.</i>	C3.1.1. Réaliser la comptabilité générale et financière et appliquer les grands mécanismes comptables à l'établissement C3.1.2. Garantir la bonne gestion administrative et budgétaire grâce à la réalisation de l'état	<i>Modalités d'évaluation communes à toutes les sous-activités et des compétences évaluées</i> 1. Production d'un dossier individuel, commenté de demande de financement d'un projet. Cette demande est relative à la conduite d'un projet de changement organisationnel en lien avec le projet d'établissement (création d'une unité de soins, développement d'une activité déjà existante, financement d'un projet innovant liés à la e-santé). Il inclut la présentation du projet, son explication et sa justification, ainsi que les indicateurs économiques et financiers qui permettent de le piloter.	<i>Critères d'évaluations associés :</i> Le candidat est évalué sur sa capacité à opérer : - une proposition d'investissement dans le cadre du projet d'établissement, basés sur l'analyse des concurrents sur le territoire concerné, mais également sur l'analyse de l'environnement sanitaire et médico-social afin de satisfaire les besoins actuels et futurs des patients ou des autres usagers (personnes âgées, handicapées, etc.) - une utilisation idoine des méthodes d'analyse concurrentielle, d'analyse de la valeur, d'utilisation des outils de comptabilité analytique et de comptabilité générale et de
A3.2 Réaliser le plan global de financement pluriannuel de l'établissement <i>Afin de proposer des solutions adaptées sur le moyen-long terme, aux besoins de la structure, le gestionnaire d'établissement médical et/ou médico-social suit, contrôle et encadre la gestion du budget :</i> - <i>en analysant les demandes de patients, des résidents ou de tout autre public accueilli,</i> - <i>en tenant compte du contexte, de la stratégie de l'établissement, de ses objectifs et des contraintes du projet.</i>	C3.2.1. Réaliser l'analyse financière et assurer l'équilibre financier de l'établissement C3.2.2. Réaliser le plan global de financement pluriannuel de l'établissement	2. Devoir sur table individuel d'une durée de 2 heures : le candidat devra effectuer	

<p>A3.3 Définir et piloter la performance dans le cadre spécifique d'un établissement sanitaire ou médico-social</p> <p><i>Le gestionnaire d'établissement médical et/ou médico-social est responsable de la performance de l'établissement, sur le plan économique et sur le plan social. C'est dans ce cadre qu'il réalise des entretiens et étudie les processus en vue de l'amélioration de la performance.</i></p>	<p>C3.3.1 : Connaître les coûts de fonctionnement et identifier les leviers d'optimisation des ressources internes.</p> <p>C3.2.2. Contrôler la réalisation des budgets, interpréter les écarts, rendre compte aux décisionnaires, etc.</p>	<p>l'analyse d'un budget annuel et des autres documents liés à la comptabilité analytique.</p>	<p>contrôle de gestion afin d'établir un diagnostic cohérent avec les objectifs stratégiques ;</p> <p>- la formalisation d'un plan d'investissement, l'explication de sa mise en œuvre et la formalisation du tableau de bord et des indicateurs permettant son pilotage (articulé aux objectifs du projet d'établissement).</p>
<p>A3.4 Concevoir des tableaux de bord de pilotage de la performance de l'établissement</p> <p><i>Le gestionnaire d'établissement médical et/ou médico-social choisit l'architecture des tableaux de bord et les indicateurs de suivi de la performance de l'établissement.</i></p> <p><i>Il assure le suivi des indicateurs en lien avec la stratégie de l'établissement et la réalisation des différents projets.</i></p>	<p>C3.4.1. Construire l'ingénierie financière lors de la mise en œuvre d'un projet (affectation financière, recherche de subventions, emprunts, analyse de coûts, etc.)</p> <p>C3.4.2 Réaliser des études financières et techniques lors de choix d'investissement (recherches d'expertises techniques, dépouillement d'appels d'offres, études technico-financières, etc.)</p> <p>Compétences transversales :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Maîtrise des outils informatiques 		

<p>REFERENTIEL D'ACTIVITES</p> <p><i>décrit les situations de travail et les activités exercées, les métiers ou emplois visés</i></p>	<p>REFERENTIEL DE COMPETENCES</p> <p><i>identifie les compétences et les connaissances, y compris transversales, qui découlent du référentiel d'activités</i></p>	<p>REFERENTIEL D'ÉVALUATION</p> <p><i>définit les critères et les modalités d'évaluation des acquis</i></p>	
		<p>MODALITÉS D'ÉVALUATION</p>	<p>CRITÈRES D'ÉVALUATION</p>
<p>BLOC DE COMPETENCES N°4 : Définir et piloter la politique achat d'un établissement sanitaire ou médico-social</p>			

<p>A4.1 Définir et piloter la politique achat en fonction des axes stratégiques du projet d'établissement</p> <p><i>Le gestionnaire d'établissement médical et/ou médico-social pilote les objectifs et les activités d'achat en fonction du projet d'établissement</i></p> <p><i>Il assure la mise en conformité juridique et organisationnelle du processus achat, il prévoit la mutualisation des achats, etc.</i></p>	<p>C4.1.1. Définir la politique achat : définir le budget, réaliser l'état des lieux des contrats et marchés en cours, élaborer la stratégie achat et les plans d'actions achat du territoire ou du groupe et en piloter la mise en œuvre</p> <p>C4.1.2. Mettre en œuvre une politique achat : identifier les besoins internes, analyse des marchés, définir une stratégie achat par segment, piloter le sourcing et le développement du panel fournisseurs/prestataires, le suivi de l'exécution des marchés/contrats, l'évaluation et l'audit des fournisseurs, des contrats de progrès et la gestion du panel fournisseurs</p> <p>Compétence transversale :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Droit des contrats - Droit des marchés publics et textes de la commande publique et des achats dans le secteur privé de la santé - Droit de la santé - Droit de l'action sociale et des familles 	<p><i>Modalités d'évaluation communes à toutes les sous-activités et des compétences évaluées</i></p> <p>1. Mise en situation professionnelle réalisée en individuel, à partir de l'étude d'un cas.</p> <p>Le travail à rendre est une note de synthèse d'une cinquantaine de pages portant sur l'étude d'un cas pratique d'achat en établissement sanitaire ou médico-social, de l'élaboration à la contractualisation.</p> <p>A partir des données stratégiques (projet d'établissement) techniques (concernant les biens et services à acheter) et économiques fournies (concernant l'établissement et le marché), le candidat devra formaliser et expliquer les différentes étapes du processus achat d'un établissement sanitaire ou médico-social.</p> <p>Le candidat devra ainsi montrer qu'il mobilise les différents</p>	<p><i>Modalités d'évaluation communes à toutes les sous-activités et des compétences évaluées</i></p> <p>1. Mise en situation professionnelle réalisée en individuel, à partir de l'étude d'un cas.</p> <p>Le travail à rendre est une note de synthèse d'une cinquantaine de pages portant sur l'étude d'un cas pratique d'achat en établissement sanitaire ou médico-social, de l'élaboration à la contractualisation.</p> <p>A partir des données stratégiques (projet d'établissement) techniques (concernant les biens et services à acheter) et économiques fournies (concernant l'établissement et le marché), le candidat devra formaliser et expliquer les différentes étapes du processus achat d'un établissement sanitaire ou médico-social.</p>
<p>A4.2 Organiser les pratiques achat au sein des équipes</p> <p>Le gestionnaire d'établissement médical et/ou médico-social anime et coordonne la gestion du processus achat et il est le garant de l'application de méthodologies d'achat appropriées.</p>	<p>C4.2.1. Définir la fonction achat et son articulation avec les fonctions médicale et paramédicale et les autres fonctions supports</p> <p>C4.2.2. Organiser et manager une équipe achat et gérer des projets achat des établissements sanitaires et médico-sociaux</p> <p>Compétence transversale :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Comptabilité et contrôle de gestion 		
<p>A4.3 Faire des achats un levier de la performance de l'établissement</p> <p><i>Le gestionnaire d'établissement médical et/ou médico-social élaborer et met en</i></p>	<p>C4.3.1. Mesurer la performance achat et piloter les achats grâce au tableau de bord et aux systèmes d'information (reporting, études médico-économiques, indicateurs de contrôle de gestion, etc.)</p>		

<p><i>œuvre un plan d'actions achat annuel quantifié sur tous les segments d'achat et assure le suivi des gains d'achats</i></p>	<p>C4.3.2. Assurer la négociation achat : techniques et outils de négociation, les éléments clés de la négociation, et le management de la relation fournisseurs.</p> <p>Connaissance transversale :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Comptabilité et contrôle de gestion 	<p>apprentissages délivrés dans le cadre de ce bloc de compétences.</p>	<p>Le candidat devra ainsi montrer qu'il mobilise les différents apprentissages délivrés dans le cadre de ce bloc de compétences.</p>
<p>A4.4 Articuler la politique achat aux pratiques logistiques</p> <p><i>Le gestionnaire d'établissement médical et/ou médico-social définit et pilote les actions d'optimisation sur l'ensemble de la chaîne d'approvisionnement (dématérialisation, gestion des stocks, processus d'exécution des commandes, etc.)</i></p>	<p>C4.4.1. Organiser les achats spécifiques au secteur sanitaire et médico-social et en assurer la gestion logistique afin de garantir les approvisionnements au sein des services : achats stratégiques et complexes pour anticiper et faire face à une crise ou à un événement exceptionnel, achats pour le bloc opératoire, l'ambulatoire, achats des DASRI, achats de denrées alimentaires, achats d'énergie, les achats responsables et durables.</p> <p>C4.4.2. Organiser et piloter les activités et les équipes logistiques à l'aide d'indicateurs articulant la performance logistique et la qualité des soins, des accompagnements et des autres services proposés.</p>		

Le cas échéant, description de tout autre document constitutif de la certification professionnelle