

RÉFÉRENTIELS DE LA CERTIFICATION

Dirigeant(e) de l'économie médico-sociale

DIRIGEANT(E) DE L'ECONOMIE MEDICO-SOCIALE

Cadre légal :

Article L.6113-1 du Code du Travail : « [...] Les certifications professionnelles enregistrées dans le 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. [...] »

Présentation de la certification professionnelle :

La certification professionnelle « Dirigeant(e) de l'économie médico-sociale » (DEMS) est composée de **6 blocs de compétences**, qui peuvent être acquis, soit à l'issue d'un parcours continu de formation, soit à l'issue d'un parcours progressif, soit dans le cadre d'une validation des acquis de l'expérience (« VAE ») :

BLOC DE COMPÉTENCES N°1 : Management de projet et politiques publiques d'une organisation sociale et médico-sociale

BLOC DE COMPÉTENCES N°2 : Management stratégique et opérationnel d'une organisation sociale et médico-sociale

BLOC DE COMPÉTENCES N°3 : Management stratégique et opérationnel des ressources humaines d'une organisation sociale et médico-sociale

BLOC DE COMPÉTENCES N°4 : Management de l'offre de service d'une organisation sociale et médico-sociale

BLOC DE COMPÉTENCES N°5 : Management de la qualité et des risques d'une organisation sociale et médico-sociale

BLOC DE COMPÉTENCES N°6 : Pilotage budgétaire et financier d'une organisation sociale et médico-sociale

Chacun des blocs est indépendant, et peut être présenté dans l'ordre de la préférence du(de la) candidat(e). La validation de chaque bloc de compétences donne lieu à un certificat.

La certification professionnelle s'acquiert avec la **validation des 6 blocs de compétences et d'une épreuve finale**, dont les modalités d'évaluation sont décrites à l'issue du présent référentiel d'activités, de compétences et d'évaluation.

Candidat(e)s en situation de handicap :

ESPACE SENTEIN est signataire de la **charte d'engagement pour l'accessibilité de l'AGEFIPH**. Elle s'est engagée à améliorer son accessibilité, et contribue ainsi à développer un droit à la formation, et plus largement un droit à la qualification professionnelle (au sens de l'article L.6314-1 1° du Code du Travail), plus inclusif, de manière concrète et volontariste. À cet effet, elle a notamment constitué un Groupe Projet Accessibilité qui réalise un auto-positionnement de l'offre de formation, met en place annuellement un plan de progrès, analyse et partage annuellement les progrès réalisés, et communique autour de ceux-ci, auprès de ses partenaires.

Les candidat(e)s en situation de handicap, temporaire ou durable, (qu'ils soient ou non titulaires d'une Reconnaissance en Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH)), peuvent bénéficier d'aménagement(s), tant dans le cadre de leur parcours de formation, que dans le cadre du passage des épreuves de certification, en fonction des exigences de leur situation (exemples non exhaustifs : tiers temps supplémentaire, aide humaine, agrandissement des sujets pour l'épreuve écrite, aides techniques, aménagement des modalités de formation, etc.).

Les membres des jurys (comme les surveillant(e)s) sont formés aux différentes situations de handicap, et à leurs impacts éventuels, sur la démonstration des compétences attendues.

Les personnes concernées sont invitées à faire connaître leur situation dès leur inscription, afin que les mesures de compensation approprié(e)s puissent être mises en œuvre avec le référent handicap d'ESPACE SENTEIN, pour leur permettre de réaliser leur parcours de formation, et de faire valider leurs compétences, dans des conditions adaptées.

RÉFÉRENTIELS DE LA CERTIFICATION

Dirigeant(e) de l'économie médico-sociale

RÉFÉRENTIEL D'ACTIVITÉS	RÉFÉRENTIEL DE COMPÉTENCES	RÉFÉRENTIEL D'ÉVALUATION	
		MODALITÉS D'ÉVALUATION	CRITÈRES D'ÉVALUATION
A.1. - Élaboration et mise en œuvre du positionnement de l'organisation au regard des politiques publiques, et du diagnostic territorial	C.1.1. - 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	<div style="border: 1px solid black; padding: 5px; text-align: center;"> <p>Modalité d'évaluation des compétences C.1.1. à C.4.1. : <u>Soutenance orale devant le jury à l'appui d'un document de présentation individuel</u></p> </div> <p>À partir de situations professionnelles réelles ou simulées, le(la) candidat(e) démontrera sa maîtrise en matière de :</p> <ol style="list-style-type: none"> (1) Positionnement de l'organisation sociale et médico-sociale dans son environnement, notamment au regard des politiques publiques et du diagnostic territorial, (2) conception du projet d'établissement ou du service, (3) Pilotage du projet d'établissement ou du service, (4) Conduite d'une démarche de responsabilité sociale de l'organisation (RSO), (5) Pilotage de la démarche éthique. <p>Cette démonstration devra être formalisée dans un document de présentation écrit qui sera préalablement remis au jury.</p>	<p>Critère C.1.1. - Qualité du positionnement de l'organisation sociale et médico-sociale :</p> <p>C.1.1.1. - Le positionnement de l'organisation sociale et médico-sociale est défini au regard de sa (ou ses) spécificité(s) (<i>histoire, image, missions, services proposés, expertise, agilité, réseau, tarifs, etc.</i>) par rapport à son environnement</p> <p>C.1.1.2. - Il est justifié au regard du diagnostic territorial, et fait ressortir les données démographiques (<i>incluant les publics spécifiques</i>), épidémiologiques, et les données relatives à l'offre sociale et médico-sociale</p> <p>C.1.1.3. - Les politiques publiques applicables, et leurs conséquences sur le positionnement de l'organisation sociale et médico-sociale sont correctement identifiées, au regard de ses missions et de l'offre de service</p>
A.2. - Management d'un projet d'établissement ou d'un projet de service	C.2.1. - 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		<p>Critère C.2.1. - Qualité de la conception du projet d'établissement (PE) ou de service (PS) :</p> <p>C.2.1.1. - La méthode de conception du projet d'établissement ou de service respecte le cadre légal et réglementaire et les recommandations de bonnes pratiques applicables</p> <p>C.2.1.2. - La conception du PE/PS inclut la participation des parties prenantes (<i>professionnels, personnes accompagnées, représentants légaux, partenaires, bénévoles, etc.</i>)</p> <p>C.2.1.3. - Le PE/PS s'appuie sur le projet de la Gouvernance</p>

RÉFÉRENTIELS DE LA CERTIFICATION

Dirigeant(e) de l'économie médico-sociale

RÉFÉRENTIEL D'ACTIVITÉS	RÉFÉRENTIEL DE COMPÉTENCES	RÉFÉRENTIEL D'ÉVALUATION	
		MODALITÉS D'ÉVALUATION	CRITÈRES D'ÉVALUATION
A.2. - Management d'un projet d'établissement ou d'un projet de service <u>(suite)</u>	C.2.1. - 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 <u>(suite)</u>	<p>Afin de permettre au jury de vérifier l'acquisition de l'ensemble des compétences par le(la) candidat(e), ce document donnera lieu à une soutenance, composée d'un temps de présentation, et d'un temps d'échange avec le jury (questions / réponses).</p> <p>Pour les stagiaires de la formation professionnelle continue cette épreuve prend appui sur une situation professionnelle issue de l'expérience du (de la) candidat(e) acquise en tant que salarié(e) ou à la suite d'une période de mise en application (dite stage pratique) d'une durée de 16 jours dans une organisation sociale et médico-sociale (visée à l'article L.312-1 du Code de l'action sociale et des familles), équivalant à 112 heures.</p> <p>Pour les étudiant(e)s en formation initiale, cette épreuve prend appui sur un ou plusieurs stages en milieu professionnel, dans une organisation sociale et médico-sociale dans les conditions prévues par le règlement d'examen.</p>	<p>C.2.1.4. - Il prend en compte les exigences des politiques publiques au regard des populations accueillies et des missions de l'établissement ou du service</p> <p>C.2.1.5. - Il prend en compte le résultat des évaluations</p> <p>C.2.1.6. - Les principales rubriques du projet d'établissement ou de service sont exposées et expliquées, notamment en matière d'éthique, de bienveillance, de prévention de la maltraitance et d'ouverture sur l'environnement</p> <p>C.2.1.7. - Les objectifs d'évolution, de progression et de développement sont définis et réalisables, au regard des spécificités de l'organisation sociale et médico-sociale et des opportunités, actuelles et/ou futures, de l'environnement</p>
	C.2.2. - Piloter la mise en œuvre du projet d'établissement ou de service, en intégrant toutes les parties prenantes, pour en atteindre les objectifs	<p>Critère C.2.2. - Efficacité du pilotage de la mise en œuvre du projet d'établissement ou de service :</p> <p>C.2.2.1. - Le pilotage permet la participation effective des parties intéressées dans la mise en œuvre du projet d'établissement ou de service, au regard de leurs singularités</p> <p>C.2.2.2. - Il prend en compte les enjeux, propres à chacune des parties intéressées</p> <p>C.2.2.3. - La planification des principales étapes de mise en œuvre du projet d'établissement ou de service est réalisable, au regard du contexte interne et externe de l'organisation sociale et médico-sociale</p> <p>C.2.2.4. - Les modalités d'évaluation et de suivi de l'atteinte des objectifs du projet d'établissement ou de service sont exposées</p>	

RÉFÉRENTIELS DE LA CERTIFICATION

Dirigeant(e) de l'économie médico-sociale

RÉFÉRENTIEL D'ACTIVITÉS	RÉFÉRENTIEL DE COMPÉTENCES	RÉFÉRENTIEL D'ÉVALUATION	
		MODALITÉS D'ÉVALUATION	CRITÈRES D'ÉVALUATION
A.3. - Management de la responsabilité sociétale de l'organisation	C.3.1. - 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		<p>Critère C.3.1. - Qualité de la conduite de la démarche RSO :</p> <ul style="list-style-type: none"> C.3.1.1. - Les objectifs et les enjeux de la démarche RSO pour l'organisation sociale et médico-sociale sont identifiés C.3.1.2. - Les modalités de mise en œuvre de la RSO dans l'organisation sociale et médico-sociale sont précisées, et prennent en compte le rôle des principales parties prenantes C.3.1.3. - La mise en œuvre de la RSO respecte le cadre légal et réglementaire C.3.1.4. - Elle permet d'atteindre les objectifs fixés au préalable
A.4. - Management de la démarche éthique	C.4.1. - 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		<p>Critère C.4.1. - Qualité du pilotage de la démarche éthique</p> <ul style="list-style-type: none"> C.4.1.1. - Les objectifs et les enjeux de la démarche éthique pour l'organisation sociale et médico-sociale sont identifiés C.4.1.2. - Les modalités de déploiement de la démarche éthique intègrent l'identification de ressources adaptées pour impulser la démarche, en interne et en externe C.4.1.3. - Les modalités d'association des professionnels, des personnes accompagnées, de leur entourage et des partenaires sont déterminées, et sont argumentées C.4.1.4. - Le pilotage de la démarche éthique s'appuie sur les recommandations de bonnes pratiques professionnelles C.4.1.5. - Le pilotage de la démarche éthique permet d'atteindre les objectifs fixés

RÉFÉRENTIELS DE LA CERTIFICATION

Dirigeant(e) de l'économie médico-sociale

RÉFÉRENTIEL D'ACTIVITÉS	RÉFÉRENTIEL DE COMPÉTENCES	RÉFÉRENTIEL D'ÉVALUATION	
		MODALITÉS D'ÉVALUATION	CRITÈRES D'ÉVALUATION
A.5. - Construction de la stratégie	C.5.1. - Réaliser l'analyse-diagnostic d'une organisation sociale et médico-sociale pour déterminer les orientations stratégiques	<p style="text-align: center;">Modalité d'évaluation des compétences C.5.1. à C.7.3 : <u>Soutenance orale devant le jury à l'appui d'un document de présentation individuel</u></p> <p>À partir de situations professionnelles réelles ou simulées, le(la) candidat(e) démontrera sa maîtrise en matière de :</p>	<p>Critère C.5.1. - Qualité de l'analyse-diagnostic :</p> <p>C.5.1.1. - La problématique présentée est justifiée au regard des enjeux pour les parties prenantes</p> <p>C.5.1.2. - Pour établir le diagnostic, les données pertinentes, internes et externes, de l'organisation sociale et médico-sociale, ont été recueillies et analysées</p> <p>C.5.1.3. - Les orientations stratégiques proposées sont justifiées au regard de l'analyse-diagnostic et de la problématique</p>
	C.5.2. - 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	<p>(1) Réalisation d'une analyse-diagnostic interne et externe d'une organisation sociale et médico-sociale, en prenant appui sur une problématique préalablement identifiée, et à partir de laquelle il(elle) présentera quatre (4) orientations stratégiques,</p> <p>(2) Conception de la stratégie pour une organisation sociale et médico-sociale, à partir de son analyse-diagnostic, et de l'intention stratégique, déclinée en deux (2) propositions stratégiques, respectivement déclinées en deux (2) propositions opérationnelles,</p>	<p>Critère C.5.2. - Qualité de la conception de la stratégie proposée :</p> <p>C.5.2.1. - L'intention stratégique est formalisée en intégrant une approche prospective</p> <p>C.5.2.2. - Les propositions stratégiques découlent de l'intention stratégique</p> <p>C.5.2.3. - Les propositions opérationnelles résultent des propositions stratégiques</p> <p>C.5.2.4. - La stratégie proposée est justifiée au regard des résultats attendus en termes de performance pour l'organisation sociale et médico-sociale</p>
	C.5.3. - 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.	<p>(3) Élaboration d'un CPOM en vue de sa contractualisation,</p> <p>(4) Construction d'une stratégie partenariale,</p> <p>(5) Conception de la stratégie de communication,</p>	<p>Critère C.5.3. - Qualité de l'élaboration du CPOM :</p> <p>C.5.3.1. - La méthodologie d'élaboration ou de renouvellement d'un CPOM présentée est argumentée, au regard de la réglementation applicable, et des spécificités de l'organisation sociale et médico-sociale</p> <p>C.5.3.2. - Les objectifs prioritaires à négocier sont identifiés, au regard du contexte</p> <p>C.5.3.3. - La correspondance entre les objectifs et les moyens mobilisés est démontrée</p>

RÉFÉRENTIELS DE LA CERTIFICATION

Dirigeant(e) de l'économie médico-sociale

RÉFÉRENTIEL D'ACTIVITÉS	RÉFÉRENTIEL DE COMPÉTENCES	RÉFÉRENTIEL D'ÉVALUATION	
		MODALITÉS D'ÉVALUATION	CRITÈRES D'ÉVALUATION
A.6. - Management des partenariats	C.6.1. - 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	<p>(6) Conduite de la mise en œuvre de la communication interne, à partir de la présentation d'une (1) action de communication interne,</p> <p>(7) Conduite de la mise en œuvre de la communication externe, à partir de la présentation d'une (1) action de communication externe.</p> <p>Cette démonstration sera formalisée dans un document de présentation écrit qui sera préalablement remis au jury.</p>	<p>Critère C.6.1. - Qualité de la construction de la stratégie partenariale :</p> <p>C.6.1.1. - Les principaux objectifs de la stratégie partenariale proposée sont présentés et justifiés au regard des objectifs de la gouvernance</p> <p>C.6.1.2. - Les principales étapes de l'élaboration de la stratégie partenariale sont présentées, dans le respect du cadre légal et réglementaire applicable</p> <p>C.6.1.3. - La plus-value de la stratégie partenariale proposée pour l'organisation sociale et médico-sociale est justifiée</p>
A.7. - Conception et mise en œuvre de la communication interne et externe	C.7.1. - 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	<p>Afin de permettre au jury de vérifier l'acquisition de l'ensemble des compétences par le(la) candidat(e), ce document donnera lieu à une soutenance, composée d'un temps de présentation, et d'un temps d'échange avec le jury (questions / réponses).</p> <p>Pour les stagiaires de la formation professionnelle continue, cette épreuve prend appui sur une ou plusieurs situation(s) professionnelle(s) issue(s) de l'expérience du (de la) candidat(e) acquise en tant que salarié(e) ou à la suite d'une période de mise en application (dite stage pratique) d'une durée de 21 jours dans une organisation sociale et médico-sociale (visée à l'article L.312-1 du Code de l'action sociale et des familles), équivalant à 147 heures.</p> <p>Pour les étudiant(e)s en formation initiale, cette épreuve prend appui sur un ou plusieurs stages en milieu professionnel,</p>	<p>Critère C.7.1. - Qualité de la conception de la stratégie de communication :</p> <p>C.7.1.1. - La stratégie de communication interne et externe définie est réalisable au regard du contexte, et des objectifs poursuivis</p> <p>C.7.1.2. - La cohérence de la stratégie de communication définie est démontrée, au regard de la politique, du positionnement, et des objectifs de l'organisation sociale et médico-sociale</p> <p>C.7.1.3. - La stratégie de communication inclut un plan de communication</p>
	C.7.2. - 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	<p>Critère C.7.2. - Efficacité de la conduite de la mise en œuvre de la communication interne :</p> <p>C.7.2.1. - L'action de communication interne présentée est justifiée au regard de la stratégie de communication de l'organisation sociale et médico-sociale</p> <p>C.7.2.2. - Les modalités de communication interne de l'action présentée sont justifiées, par rapport aux cibles déterminées</p>	

RÉFÉRENTIELS DE LA CERTIFICATION

Dirigeant(e) de l'économie médico-sociale

RÉFÉRENTIEL D'ACTIVÉS	RÉFÉRENTIEL DE COMPÉTENCES	RÉFÉRENTIEL D'ÉVALUATION	
		MODALITÉS D'ÉVALUATION	CRITÈRES D'ÉVALUATION
A.7. - Conception et mise en œuvre de la communication interne et externe (<u>suite</u>)	C.7.2. - 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 (<u>suite</u>)	dans une organisation sociale et médico-sociale dans les conditions prévues par le règlement d'examen.	C.7.2.3. - L'accessibilité de l'information est justifiée au regard du public ciblé, et les ressources informationnelles, matérielles, numériques et/ou humaines pertinentes mobilisées à cet effet sont identifiées
	C.7.3. - 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		C.7.2.4. - La méthodologie d'évaluation de l'impact de l'action de communication interne présentée, est expliquée
			<p>Critère C.7.3. - Efficacité de la conduite de la mise en œuvre de la communication externe :</p> <p>C.7.3.1. - L'action de communication externe présentée est justifiée au regard de la stratégie de communication de l'organisation sociale et médico-sociale</p> <p>C.7.3.2. - Les modalités de communication externe de l'action présentée sont justifiées, par rapport aux cibles déterminées</p> <p>C.7.3.3. - L'accessibilité de l'information est justifiée au regard du public ciblé, et les ressources informationnelles, matérielles, numériques et/ou humaines pertinentes mobilisées à cet effet sont identifiées</p> <p>C.7.3.4. - La méthodologie d'évaluation de l'impact de l'action de communication externe présentée, est expliquée</p>

RÉFÉRENTIELS DE LA CERTIFICATION

Dirigeant(e) de l'économie médico-sociale

RÉFÉRENTIEL D'ACTIVITÉS	RÉFÉRENTIEL DE COMPÉTENCES	RÉFÉRENTIEL D'ÉVALUATION	
		MODALITÉS D'ÉVALUATION	CRITÈRES D'ÉVALUATION
A.8. - Pilotage de la stratégie de ressources humaines	C.8.1. - 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	<p style="text-align: center;">Modalités d'évaluation des compétences C.8.1. à C.10.2. : <u>Production individuelle écrite et évaluation orale devant le jury</u></p> <p>À partir de situations professionnelles réelles ou simulées, le(la) candidat(e) devra établir une note de synthèse, rédigée à l'intention des instances de la gouvernance / dirigeance de l'organisation sociale et médico-sociale, dans laquelle il/elle produira :</p> <p>(1) une proposition contextualisée de pilotage des ressources humaines, incluant :</p> <p>(a) un plan d'action en matière de GEPP, comprenant les trois (3) principales compétences à acquérir ou à développer et les mesures d'accompagnement associées,</p> <p>(b) un plan d'action en matière de QVCT, à partir d'un (1) axe d'amélioration à mettre en œuvre.</p>	<p>Critère C.8.1. - Qualité de la conduite de la GEPP :</p> <p>C.8.1.1. - La méthodologie retenue pour l'analyse des compétences à acquérir et/ou à développer, est expliquée</p> <p>C.8.1.2. - Les trois principales compétences à acquérir et/ou à développer au sein de l'organisation, sont argumentées au regard du contexte, et notamment au regard des salariés en situation de handicap le cas échéant</p> <p>C.8.1.3. - Les trois principales mesures d'accompagnement en matière de recrutement ou d'actions concourant au développement des compétences, sont présentées et argumentées, au regard des compétences à acquérir et/ou à développer</p> <p>C.8.1.4. - Les modalités d'association des institutions représentatives du personnel dans la conduite de la GEPP, sont argumentées au regard de leur rôle respectif</p> <p>C.8.1.5. - La conduite de la GEPP respecte la réglementation en vigueur</p>
	C.8.2. - 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.	<p>(2) une proposition de management de l'équipe de direction, et une proposition de management de l'équipe pluridisciplinaire,</p> <p>(3) une proposition contextualisée de pilotage de l'organisation du travail comprenant :</p>	<p>Critère C.8.2. - Qualité de la conception de la démarche de la Qualité de Vie et des Conditions de Travail (QVCT) de l'organisation sociale et médico-sociale :</p> <p>C.8.2.1. - La méthodologie de conception et de pilotage de la démarche Qualité de Vie et des Conditions de Travail respecte la réglementation légale en vigueur</p> <p>C.8.2.2. - Les enjeux de la démarche, en particulier sur le terrain de l'inclusion, sont identifiés</p> <p>C.8.2.3. - Les modalités d'association des institutions représentatives du personnel dans la démarche sont identifiées</p>

RÉFÉRENTIELS DE LA CERTIFICATION

Dirigeant(e) de l'économie médico-sociale

RÉFÉRENTIEL D'ACTIVITÉS	RÉFÉRENTIEL DE COMPÉTENCES	RÉFÉRENTIEL D'ÉVALUATION	
		MODALITÉS D'ÉVALUATION	CRITÈRES D'ÉVALUATION
A.8. - Pilotage de la stratégie de ressources humaines (<u>suite</u>)	C.8.2. - 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 (<u>suite</u>).	<p>(a) la conception de la stratégie inclusive de l'organisation,</p> <p>(b) les modalités de déploiement de la démarche inclusive,</p> <p>(c) la stratégie de recrutement et d'intégration du personnel, à partir de l'identification des besoins</p> <p>Cette note de synthèse sera remise aux membres du jury.</p>	<p>C.8.2.4. - Les trois (3) principaux objectifs de la démarche Qualité de Vie et des Conditions Travail sont justifiés au regard du contexte, et des objectifs fixés</p> <p>C.8.2.5. - Le plan d'action relatif à un (1) axe d'amélioration est présenté et argumenté avec son déploiement et son évaluation</p>
A.9. - Management des équipes	C.9.1. - 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	<p>Elle sera complétée par un oral, durant lequel le(la) candidat(e) sera invité(e) à répondre aux questions du jury, afin de démontrer sa maîtrise des compétences.</p> <p>Pour les stagiaires de la formation professionnelle continue, cette épreuve prend appui sur une ou plusieurs situation(s) professionnelle(s) issue(s) de l'expérience du (de la) candidat(e) acquise en tant que salarié(e) ou à la suite d'une période de mise en application (dite stage pratique) d'une durée de 15 jours dans une organisation sociale et médico-sociale (visée à l'article L.312-1 du Code de l'action sociale et des familles), équivalant à 105 heures.</p> <p>Pour les étudiant(e)s en formation initiale, cette épreuve prend appui sur un ou plusieurs stages en milieu professionnel, dans une organisation sociale et médico-sociale dans les conditions prévues par le règlement d'examen.</p>	<p>Critère C.9.1. - Qualité du management de l'équipe de direction et de l'équipe pluridisciplinaire :</p> <p>C.9.1.1. - La chaîne de délégation choisie est justifiée, au regard de ses apports pour les personnels et l'organisation</p> <p>C.9.1.2. - Le mode de management exposé est adapté au contexte interne et/ou externe, et aux professionnels concernés</p> <p>C.9.1.3. - Le mode de management des équipes prend en compte les aspects interculturels</p> <p>C.9.1.4. - Le management des équipes respecte le cadre légal</p> <p>C.9.1.5. - Des actions concrètes de soutien aux professionnels sont proposées, et justifiées au regard du contexte interne et externe de l'organisation sociale et médico-sociale, et de leurs missions</p>
A.10. - Pilotage de l'organisation du travail (<u>suite</u>)	C.10.1. - 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	<p>Pour les étudiant(e)s en formation initiale, cette épreuve prend appui sur un ou plusieurs stages en milieu professionnel, dans une organisation sociale et médico-sociale dans les conditions prévues par le règlement d'examen.</p>	<p>Critère C.10.1. - Qualité du pilotage de la démarche inclusive :</p> <p>C.10.1.1. - Les objectifs visés par la démarche inclusive, pour l'organisation sociale et médico-sociale, sont présentés et justifiés</p> <p>C.10.1.2. - L'efficacité du plan d'action est expliquée, au regard des objectifs fixés</p>

RÉFÉRENTIELS DE LA CERTIFICATION

Dirigeant(e) de l'économie médico-sociale

RÉFÉRENTIEL D'ACTIVITÉS	RÉFÉRENTIEL DE COMPÉTENCES	RÉFÉRENTIEL D'ÉVALUATION	
		MODALITÉS D'ÉVALUATION	CRITÈRES D'ÉVALUATION
A.10. - Pilotage de l'organisation du travail	C.10.1. - 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 <u>(suite)</u>		C.10.1.3. - Les principales ressources humaines, aides techniques et numériques, voire les modalités d'aménagement des conditions de travail possibles, pour la mise en œuvre effective de la démarche inclusive, sont identifiées
	C.10.2. - 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		<p>Critère C.10.2. - Qualité du pilotage de la stratégie de recrutement et d'intégration :</p> <p>C.10.2.1. - La méthodologie d'identification des besoins de recrutement est clairement exposée</p> <p>C.10.2.2. - La stratégie de recrutement exposée est justifiée, au regard des besoins et des ressources de l'organisation sociale et médico-sociale</p> <p>C.10.2.3. - La stratégie d'intégration des personnels nouvellement recrutés est justifiée, au regard des exigences légales et réglementaires, et de l'efficacité recherchée pour l'organisation sociale et médico-sociale</p> <p>C.10.2.4. - La stratégie de recrutement présentée respecte la réglementation applicable</p>
A.11. - Élaboration de l'offre de service	C.11.1. - 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	<p>Modalité d'évaluation des compétences C.11.1. à C.15.1. : <u>Soutenance orale devant le jury à l'appui d'un document de présentation individuel</u></p> <p>À partir de situations professionnelles réelles ou simulées, le(la) candidat(e) démontrera sa maîtrise, en matière de :</p>	<p>Critère C.11.1. - Qualité de l'analyse de la demande :</p> <p>C.11.1.1. - La méthodologie de recueil des attentes des personnes est expliquée, et intègre l'ensemble des parties prenantes</p> <p>C.11.1.2. - La méthodologie d'identification des besoins des personnes est adaptée à leurs potentialités, et intègre l'ensemble des parties prenantes</p> <p>C.11.1.3. - L'analyse de la demande intègre l'identification des enjeux, pour l'offre de service</p>

RÉFÉRENTIELS DE LA CERTIFICATION

Dirigeant(e) de l'économie médico-sociale

RÉFÉRENTIEL D'ACTIVITÉS	RÉFÉRENTIEL DE COMPÉTENCES	RÉFÉRENTIEL D'ÉVALUATION	
		MODALITÉS D'ÉVALUATION	CRITÈRES D'ÉVALUATION
A.11. - Élaboration de l'offre de service <u>(suite)</u>	C.11.2. - 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	<p>(1) analyse de la demande des différentes parties prenantes, à partir du recueil des attentes et de l'analyse des besoins des personnes accompagnées et à accompagner ; cette analyse comprendra la présentation des enjeux pour l'offre de service,</p> <p>(2) conception de l'offre de service de l'organisation sociale et médico-sociale, à partir de l'analyse des besoins et des attentes de chaque personne accompagnée et à accompagner,</p>	<p>Critère C.11.2. - Qualité de la conception de l'offre de service :</p> <p>C.11.2.1. - La méthodologie de conception de l'offre de service est justifiée, au regard des spécificités du public accueilli</p> <p>C.11.2.2. - L'adéquation entre le choix des prestations, et les attentes et besoins des personnes, est démontrée</p> <p>C.11.2.3. - Les contraintes légales et réglementaires afférentes à l'offre de service proposée sont prises en compte</p> <p>C.11.2.4. - La totalité des parties prenantes est prise en compte, dans la conception de l'offre de service</p>
A.12. - Pilotage du dispositif des projets personnalisés	C.12.1. - 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	<p>(3) organisation du dispositif de co-construction du projet personnalisé,</p> <p>(4) stratégie de parcours au bénéfice des personnes accompagnées,</p> <p>(5) Pilotage du dispositif permettant l'exercice effectif des droits et libertés des personnes accompagnées,</p> <p>(6) organisation du dispositif de contractualisation (contrat de séjour, ou contrat de soutien et d'aide par le travail), ou à défaut, document individuel de prise en charge.</p> <p>Cette démonstration devra être formalisée dans un document de présentation écrit qui sera préalablement remis au jury.</p> <p>Afin de permettre au jury de vérifier l'acquisition de l'ensemble des compétences par le(la) candidat(e), ce document donnera lieu à une soutenance, composée d'un temps de présentation, et</p>	<p>Critère C.12.1. - Qualité de l'organisation du dispositif de co-construction du projet personnalisé :</p> <p>C.12.1.1. - Les principales étapes du dispositif de co-construction du projet personnalisé sont présentées</p> <p>C.12.1.2. - Le rôle de chaque partie prenante, dans le dispositif de co-construction du projet personnalisé, est précisé</p> <p>C.12.1.3. - Les recommandations de bonnes pratiques professionnelles (RBPP) et la réglementation applicables sont identifiées et prises en compte dans l'organisation du dispositif</p> <p>C.12.1.4. - Les modalités de suivi et d'évaluation du dispositif de co-construction du projet personnalisé à l'échelle de l'établissement ou du service sont identifiées</p> <p>C.12.1.5. - La participation de la personne accompagnée, des professionnels, et, le cas échéant, de son représentant légal et de son entourage est effective dans l'organisation du dispositif</p> <p>C.12.1.6. - L'organisation du dispositif permet l'action coordonnée des professionnels, au bénéfice de la personne accompagnée</p>

RÉFÉRENTIELS DE LA CERTIFICATION

Dirigeant(e) de l'économie médico-sociale

RÉFÉRENTIEL D'ACTIVITÉS	RÉFÉRENTIEL DE COMPÉTENCES	RÉFÉRENTIEL D'ÉVALUATION	
		MODALITÉS D'ÉVALUATION	CRITÈRES D'ÉVALUATION
A.13. - Management de la stratégie de parcours au bénéfice des personnes accompagnées	C.13.1. - 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	<p>d'un temps d'échange avec le jury (questions / réponses).</p> <p>Pour les stagiaires de la formation professionnelle continue, cette épreuve prend appui sur une ou plusieurs situation(s) professionnelle(s) issue(s) de l'expérience du (de la) candidat(e) acquise en tant que salarié(e) ou à la suite d'une période de mise en application (dite stage pratique) d'une durée de 18 jours dans une organisation sociale et médico-sociale (visée à l'article L.312-1 du Code de l'action sociale et des familles), équivalant à 126 heures.</p> <p>Pour les étudiant(e)s en formation initiale, cette épreuve prend appui sur un ou plusieurs stages en milieu professionnel, dans une organisation sociale et médico-sociale dans les conditions prévues par le règlement d'examen.</p>	<p>Critère C.13.1. - Qualité de la stratégie définie :</p> <p>C.13.1.1. - La stratégie de parcours définie est justifiée, au regard de l'objectif d'optimisation de l'accompagnement</p> <p>C.13.1.2. - Les différents acteurs, partenaires et ressources identifiés dans la définition de la stratégie de parcours sont cohérents, au regard des objectifs fixés</p> <p>C.13.1.3. - L'apport du déploiement du numérique est pris en compte, dans la définition de la stratégie de parcours</p> <p>C.13.1.4. - La différence entre l'offre de service, et le parcours, est identifiée</p> <p>C.13.1.5. - L'organisation définie pour concevoir, mettre en œuvre, et évaluer l'efficacité de la stratégie de parcours, est justifiée, au regard des objectifs fixés</p>
A.14. - Promotion des droits et libertés des personnes accompagnées	C.14.1. - 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		<p>Critère C.14.1. - Qualité du pilotage du dispositif permettant la garantie des droits et libertés des personnes accompagnées :</p> <p>C.14.1.1. - Le pilotage du dispositif permettant la garantie des droits et libertés des personnes accompagnées est adapté à la singularité des publics accompagnés, et au contexte interne et externe de l'organisation sociale et médico-sociale</p> <p>C.14.1.2. - Il comprend la mise en place de dispositifs participatifs innovants (<i>Groupes d'expression, groupe d'initiatives, groupes-projets, collaborations inter-établissements, etc.</i>), favorisant l'implication des professionnels et des personnes accompagnées, au regard de leur singularité</p> <p>C.14.1.3. - Il intègre les outils légaux et prévoit les moyens de leur accessibilité pour les personnes accompagnées (<i>FALC, recours au numérique, etc.</i>)</p> <p>C.14.1.4. - Il inclut des actions de soutien et d'actualisation des connaissances des professionnels</p>

RÉFÉRENTIELS DE LA CERTIFICATION

Dirigeant(e) de l'économie médico-sociale

RÉFÉRENTIEL D'ACTIVITÉS	RÉFÉRENTIEL DE COMPÉTENCES	RÉFÉRENTIEL D'ÉVALUATION	
		MODALITÉS D'ÉVALUATION	CRITÈRES D'ÉVALUATION
A.14. - Promotion des droits et libertés des personnes accompagnées (<u>suite</u>)	C.14.1. - 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 (<u>suite</u>)		<p>C.14.1.5. - Il permet la garantie effective de l'exercice des droits et libertés des personnes accompagnées</p> <p>C.14.1.6. - Il intègre l'ensemble des parties prenantes</p> <p>C.14.1.7. - Il comprend des modalités de suivi et d'évaluation</p>
A.15. - Contractualisation de l'accompagnement	C.15.1. - 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		<p>Critère C.15.1. - Qualité de l'organisation du dispositif de contractualisation de l'accompagnement de la personne :</p> <p>C.15.1.1. - Les principales étapes du dispositif de contractualisation sont présentées, dans le respect de la réglementation applicable</p> <p>C.15.1.2. - La nature et le type de contrat sont exposés avec leurs enjeux juridiques</p> <p>C.15.1.3. - Les acteurs intervenant dans le dispositif de contractualisation, et leur rôle respectif, sont identifiés</p>
A.16. - Pilotage des démarches qualité	C.16.1. - 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	<p>Modalités d'évaluation des compétences C.16.1 à C.18.2 : <u>Production individuelle écrite et évaluation orale devant le jury</u></p> <p>À partir de situations professionnelles réelles ou simulées, le(la) candidat(e) devra établir une note de synthèse rédigée à l'intention des instances de la gouvernance / dirigeance de l'organisation sociale et médico-sociale, dans laquelle il(elle) exposera :</p>	<p>Critère C.16.1. - Qualité du pilotage du dispositif d'auto-évaluation :</p> <p>C.16.1.1. - Le pilotage du dispositif d'auto-évaluation prend appui sur le cadre réglementaire de l'évaluation</p> <p>C.16.1.2. - Il prend en compte l'ensemble des parties-prenantes</p> <p>C.16.1.3. - Il prend en compte l'analyse des résultats de l'évaluation</p> <p>C.16.1.4. - Il comprend la description des modalités de mise en œuvre de deux (2) actions prioritaires pour l'amélioration de la qualité, justifiées au regard du contexte de l'organisation sociale et médico-sociale</p>

RÉFÉRENTIELS DE LA CERTIFICATION

Dirigeant(e) de l'économie médico-sociale

RÉFÉRENTIEL D'ACTIVITÉS	RÉFÉRENTIEL DE COMPÉTENCES	RÉFÉRENTIEL D'ÉVALUATION	
		MODALITÉS D'ÉVALUATION	CRITÈRES D'ÉVALUATION
A.16. - Pilotage des démarches qualité <u>(suite)</u>	C.16.2. - 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	<ol style="list-style-type: none"> (1) le pilotage du dispositif d'auto-évaluation retenu, intégrant l'identification de deux (2) actions prioritaires, issues du plan de développement de la qualité (2) la conception d'une stratégie pour le développement de la qualité, (3) les modalités du pilotage des bonnes pratiques professionnelles au sein de l'organisation sociale et médico-sociale (4) le management de la démarche de prévention des risques inhérents : <ul style="list-style-type: none"> - aux personnes accompagnées, - aux professionnels, - à la collecte et au traitement des données à caractère personnel, - à l'organisation sociale et médico-sociale. (5) conduite du traitement des risques, à partir d'un (1) exemple relatif : <ul style="list-style-type: none"> - soit à la conduite du traitement d'un évènement indésirable (<i>coupure électrique, etc.</i>), - soit à la conduite du traitement d'un évènement indésirable grave (<i>crise sanitaire, attentats, maltraitance, évènement climatique, etc.</i>), 	<p>Critère C.16.2. - Pertinence de la conception stratégique pour le développement de la qualité :</p> <p>C.16.2.1. - Le choix entre une démarche d'amélioration continue et une démarche disruptive est justifié, au regard du contexte de l'organisation sociale et médico-sociale</p> <p>C.16.2.2. - Les ressources (<i>auto-évaluations, évaluations, CPOM, retour des usagers, etc.</i>) prises en compte dans la définition de la stratégie sont identifiées et mises en relief</p> <p>C.16.2.3. - La stratégie conçue intègre la planification des actions, la description de sa mise en œuvre et de son contrôle</p>
A.17. - Management des bonnes pratiques professionnelles	C.17.1. - 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 bienveillance au bénéfice de toutes les parties prenantes	<ol style="list-style-type: none"> (5) conduite du traitement des risques, à partir d'un (1) exemple relatif : <ul style="list-style-type: none"> - soit à la conduite du traitement d'un évènement indésirable (<i>coupure électrique, etc.</i>), - soit à la conduite du traitement d'un évènement indésirable grave (<i>crise sanitaire, attentats, maltraitance, évènement climatique, etc.</i>), 	<p>Critère C.17.1. - Efficience du pilotage des bonnes pratiques professionnelles :</p> <p>C.17.1.1. - Les modalités de pilotage sont adaptées, au contexte interne et externe de l'organisation sociale et médico-sociale</p> <p>C.17.1.2. - Le rôle des parties prenantes est identifié</p> <p>C.17.1.3. - Le dispositif de pilotage des bonnes pratiques professionnelles permet le déploiement effectif d'une culture de la bienveillance</p> <p>C.17.1.4. - Les ressources prises en compte pour piloter les bonnes pratiques professionnelles (<i>RBPP, publications, etc.</i>) sont identifiées et adaptées au regard de l'objectif visé</p> <p>C.17.1.5. - Le dispositif de pilotage intègre des actions permettant l'appropriation effective des bonnes pratiques professionnelles par les professionnels (<i>actions de formation, actions de sensibilisation, d'information, groupes de parole, etc.</i>)</p>

RÉFÉRENTIELS DE LA CERTIFICATION

Dirigeant(e) de l'économie médico-sociale

RÉFÉRENTIEL D'ACTIVITÉS	RÉFÉRENTIEL DE COMPÉTENCES	RÉFÉRENTIEL D'ÉVALUATION	
		MODALITÉS D'ÉVALUATION	CRITÈRES D'ÉVALUATION
A.18. - Management du risque	C.18.1. - Manager la démarche de prévention des risques, en prenant appui sur les différentes parties prenantes, pour assurer la sécurité des personnes et des biens	<ul style="list-style-type: none"> - soit à la conduite du traitement d'un dysfonctionnement majeur de l'organisation sociale et médico-sociale (<i>pénurie de personnel, risque épidémiologique, etc.</i>), <p>Cette note de synthèse sera remise aux membres du jury.</p> <p>Cette note de synthèse sera complétée par un oral, durant laquelle le(la) candidat(e) sera invité(e) à répondre aux questions du jury d'évaluation.</p> <p>Pour les stagiaires de la formation professionnelle continue, cette épreuve prend appui sur une ou plusieurs situation(s) professionnelle(s) issue(s) de l'expérience du (de la) candidat(e) acquise en tant que salarié(e) ou à la suite d'une période de mise en application (dite stage pratique) d'une durée de 15 jours dans une organisation sociale et médico-sociale (visée à l'article L.312-1 du Code de l'action sociale et des familles), équivalant à 105 heures.</p> <p>Pour les étudiant(e)s en formation initiale, cette épreuve prend appui sur un ou plusieurs stages en milieu professionnel, dans une organisation sociale et médico-sociale dans les conditions prévues par le règlement d'examen.</p>	<p>Critère C.18.1. - Effectivité du management de la démarche de prévention des risques :</p> <p>C.18.1.1. - Le management de la démarche de prévention des risques est expliqué, et fait ressortir les enjeux pour les parties intéressées, en fonction des différents types de risques</p> <p>C.18.1.2. - Le rôle des différents acteurs impliqués dans la démarche de prévention des risques, et les responsabilités de chacun, sont identifiés en fonction des risques concernés</p> <p>C.18.1.3. - La démarche de prévention des risques professionnels est conforme aux exigences légales et réglementaires, et met en relief les risques professionnels auxquels les personnels sont les plus exposés</p> <p>C.18.1.4. - La démarche de prévention des risques inhérents aux personnes accompagnées est conforme aux exigences légales et réglementaires, et met en relief les risques auxquels les personnes accompagnées sont les plus exposées</p> <p>C.18.1.5. - La démarche de prévention des risques inhérents à l'organisation sociale et médico-sociale prend en compte les exigences légales et réglementaires applicables, et les spécificités de l'organisation</p> <p>C.18.1.6. - La démarche de gestion de la protection des données personnelles mise en place au sein de l'organisation sociale et médico-sociale est conforme aux exigences du Règlement Général sur la Protection des Données (RGPD), et prend en compte les spécificités des données sensibles traitées et collectées par l'organisation sociale et médico-sociale</p>

RÉFÉRENTIELS DE LA CERTIFICATION

Dirigeant(e) de l'économie médico-sociale

RÉFÉRENTIEL D'ACTIVITÉS	RÉFÉRENTIEL DE COMPÉTENCES	RÉFÉRENTIEL D'ÉVALUATION	
		MODALITÉS D'ÉVALUATION	CRITÈRES D'ÉVALUATION
A.18. - Management du risque (<u>suite</u>)	C.18.2. - 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		<p>Critère C.18.2. - Efficience de la conduite du traitement des risques :</p> <p>C.18.2.1. - Les acteurs impliqués dans la politique globale de conduite du traitement des risques, et leur rôle, sont correctement identifiés, en fonction de la nature des risques</p> <p>C.18.2.2. - Dans la conduite du traitement des risques, les modalités de prise en compte les documents de référence (<i>DUERP, RGPD, Plan détaillant les mesures à mettre en œuvre en cas d'évènement exceptionnel (Plan Bleu), Plan de Continuité de l'Activité, etc.</i>) sont expliquées</p> <p>C.18.2.3. - Les modalités de signalement, de communication, les mesures prévues, et les modalités de suivi, en cas de survenance de risque(s), sont mises en relief</p>
A.19. - Gestion budgétaire	C.19.1. - 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	<div style="border: 1px solid black; padding: 5px; text-align: center;"> <p>Modalité d'évaluation des compétences C.19.1. à C.20.2 : Étude de cas (« devoir sur table »)</p> </div> <p>À partir de données budgétaires, comptables et financières, d'une organisation sociale et médico-sociale réelle ou fictive, le(la) candidat(e) procède :</p> <ul style="list-style-type: none"> • à une analyse budgétaire, • à une révision du budget prévisionnel ou de l'EPRD proposé, à partir de ces données préalablement analysées, 	<p>Critère C.19.1. - Pertinence du budget prévisionnel ou de l'EPRD :</p> <p>C.19.1.1. - Le taux d'occupation de l'établissement ou du service social ou médico-social est calculé et justifié au regard de ses impacts sur l'organisation sociale et médico-sociale</p> <p>C.19.1.2. - Les dépenses et les recettes d'un établissement ou d'un service social ou médico-social sont correctement attribuées au regard des groupes fonctionnels de gestion</p> <p>C.19.1.3. - La prévision des recettes et des charges est justifiée, au regard de la stratégie de l'organisation sociale et médico-sociale et de l'objectif d'optimisation budgétaire</p> <p>C.19.1.4. - Le budget prévisionnel, ou l'EPRD, respecte la réglementation applicable</p>

RÉFÉRENTIELS DE LA CERTIFICATION

Dirigeant(e) de l'économie médico-sociale

RÉFÉRENTIEL D'ACTIVITÉS	RÉFÉRENTIEL DE COMPÉTENCES	RÉFÉRENTIEL D'ÉVALUATION	
		MODALITÉS D'ÉVALUATION	CRITÈRES D'ÉVALUATION
A.19. - Gestion budgétaire (suite)	C.19.2. - 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	<ul style="list-style-type: none"> à un suivi budgétaire, pour analyser les écarts, les expliquer, et formuler des propositions le cas échéant, à une révision du compte administratif ou de l'ERRD proposé, à partir de ces données préalablement analysées, à une analyse financière lui permettant de réaliser le diagnostic financier de l'organisation sociale et médico-sociale, à des propositions liées au pilotage des investissements, à partir de cette analyse. 	<p>Critère C.19.2. - Efficience du pilotage du budget :</p> <p>C.19.2.1. - Les impacts du taux d'occupation sont suivis au regard des objectifs visés</p> <p>C.19.2.2. - Les écarts, entre les recettes et les dépenses prévues pour l'exercice comptable, et les recettes et les dépenses réalisées au cours de l'exercice, font l'objet d'une analyse et d'une correction</p> <p>C.19.2.3. - Les propositions de corrections sont cohérentes, au regard des engagements budgétaires</p>
	C.19.3. - 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	<p>Pour satisfaire aux exigences de cette épreuve, les stagiaires de la formation professionnelle continue s'appuient également sur son expérience acquise en tant que salarié(e) ou à la suite d'une période de mise en application (dite stage pratique) d'une durée de 15 jours dans une organisation sociale et médico-sociale (visée à l'article L.312-1 du Code de l'action sociale et des familles), équivalant à 105 heures.</p>	<p>Critère C.19.3. - Cohérence du compte administratif ou de l'ERRD :</p> <p>C.19.3.1. - Le compte administratif ou l'ERRD est conforme à la réglementation applicable</p> <p>C.19.3.2. - Le taux d'occupation réalisé fait l'objet d'une analyse</p> <p>C.19.3.3. - Les résultats budgétaires sont expliqués et justifiés</p> <p>C.19.3.4. - Les modalités possibles d'affectation des résultats sont prises en compte et analysés</p> <p>C.19.3.5. - L'intérêt des affectations proposées, pour l'organisation sociale et médico-sociale, est justifié</p>
A.20. - Analyse financière	C.20.1. - Analyser le diagnostic financier d'une organisation sociale et médico-sociale, à partir des documents financiers, afin de définir la politique budgétaire et financière	<p>Pour les étudiant(e)s en formation initiale, cette épreuve prend appui sur un ou plusieurs stages en milieu professionnel, dans une organisation sociale et médico-sociale dans les conditions prévues par le règlement d'examen.</p>	<p>Critère C.20.1. - Qualité du diagnostic financier :</p> <p>C.20.1.1. - La situation financière de l'organisation sociale et médico-sociale est analysée à partir des documents financiers, et commentée</p> <p>C.20.1.2. - Les ratios financiers permettant de piloter la performance financière sont identifiés de manière exhaustive, et calculés</p> <p>C.20.1.3. - Les ratios financiers sont analysés et commentés</p>

RÉFÉRENTIELS DE LA CERTIFICATION

Dirigeant(e) de l'économie médico-sociale

RÉFÉRENTIEL D'ACTIVITÉS	RÉFÉRENTIEL DE COMPÉTENCES	RÉFÉRENTIEL D'ÉVALUATION	
		MODALITÉS D'ÉVALUATION	CRITÈRES D'ÉVALUATION
A.20. - Analyse financière (suite)	C.20.2. - 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		<p>Critère C.20.2. - Efficacité du pilotage des investissements :</p> <ul style="list-style-type: none">C.20.2.1. - Le plan pluriannuel d'investissement (PPI) est élaboré sur la base des ratios financiersC.20.2.2. - Le plan pluriannuel d'investissement (PPI) respecte le cadre réglementaire applicableC.20.2.3. - Les propositions de pilotage sont justifiées au regard de la stratégie de l'organisation sociale et médico-sociale

RÉFÉRENTIELS DE LA CERTIFICATION

Dirigeant(e) de l'économie médico-sociale

Épreuve finale : mémoire professionnel et soutenance devant le jury

La certification de Dirigeant(e) de l'Économie Médico-Sociale est obtenue après la validation des 6 blocs de compétences, et d'une épreuve finale, constituée par la rédaction d'un mémoire professionnel de 30 pages, de sa présentation et de sa soutenance, afin d'évaluer la capacité du (de la) candidat(e) à mobiliser de manière coordonnée les compétences inhérentes à la fonction de Dirigeant(e) de l'économie médico-sociale, et lui permettre d'assumer pleinement les responsabilités qui en découlent.

Le mémoire professionnel permet au (à la) candidat(e) de présenter, à partir d'une problématique identifiée, une analyse approfondie et un projet professionnel, stratégique et opérationnel.

Afin de permettre au jury de vérifier la capacité du(de la) candidat(e) à mobiliser l'ensemble des compétences du référentiel de manière coordonnée, la soutenance est réalisée à l'appui d'un document de présentation écrit. Elle est composée d'un temps de présentation, et d'un temps d'échange avec le jury (questions / réponses).

Pour les stagiaires de la formation professionnelle continue, le mémoire professionnel prend appui sur l'expérience du (de la) candidat(e), acquise en tant que salarié(e) ou à la suite de la période de mise en application (dite « stage pratique ») d'une durée totale de **100 jours** dans une organisation sociale et médico-sociale (visée à l'article L.312-1 du Code de l'action sociale et des familles) équivalent à **700 heures**.

Pour les étudiant(e)s en formation initiale, cette épreuve prend appui sur plusieurs stages en milieu professionnel, dans une organisation sociale et médico-sociale dans les conditions prévues par le règlement d'examen.

► **Critères d'évaluation :**

Le mémoire professionnel est évalué à l'écrit et à l'oral (présentation et soutenance) sur la base des critères suivants :

1. Écrit

Critère 1.1. - Qualité de la formalisation :

- 1.1.1. - Le mémoire professionnel présenté respecte les consignes méthodologiques
- 1.1.2. - Le mémoire professionnel présenté respecte les consignes de forme
- 1.1.3. - Le mémoire professionnel est exempt de faute d'orthographe et de syntaxe

Critère.1.2. - Pertinence du projet présenté au regard de la fonction de dirigeant(e) :

- 1.2.1. - Le projet professionnel présenté est en adéquation avec les missions d'un(e) dirigeant(e)
- 1.2.2. - Le(la) candidat(e) coordonne l'ensemble des compétences attendues d'un(e) dirigeant(e) et décrites dans le référentiel

Critère 1.3. - Maîtrise de la vision globale d'une organisation sociale et médico-sociale :

- 1.3.1. - Le projet du (de la) candidat(e) prend en compte l'ensemble des enjeux de l'organisation sociale et médico-sociale et des parties prenantes internes et externes

Critère 1.4. - Impact du projet présenté pour les personnes accompagnées :

- 1.4.1. - Le projet professionnel sert la mission de l'organisation sociale et médico-sociale au bénéfice des personnes accompagnées

RÉFÉRENTIELS DE LA CERTIFICATION

Dirigeant(e) de l'économie médico-sociale

▸ Critères d'évaluation (suite) :

2. Oral :

Critère 2.1. - Conformité de la présentation du projet professionnel :

2.1.1. - La présentation du projet professionnel respecte les consignes méthodologiques

Critère 2.2. - Pertinence des documents projetés :

2.2.1. - Les documents projetés étayent et soutiennent l'argumentation orale

Critère 2.3. - Gestion du temps :

2.3.1. - Le temps imparti pour la présentation est respecté

Critère 2.4. - Aisance dans l'expression :

2.4.1. - Le registre de langage utilisé est approprié

2.4.2. - L'expression orale et la gestuelle traduisent une volonté de convaincre

Critère 2.5. - Qualité des interactions avec le jury :

2.5.1. - Les réponses apportées correspondent aux questions du jury

2.5.2. - Les réponses traduisent la maîtrise des concepts et des outils utilisés

Critère 2.6. - Faculté à argumenter :

2.6.1. - L'argumentation est claire et structurée

Critère 2.7. - Positionnement du (de la) candidat(e) dans sa fonction de dirigeant(e) :

2.7.1. Le(la) candidat(e) exprime sa vision stratégique et opérationnelle

2.7.2. Le(la) candidat(e) démontre sa capacité à prendre position