

Former aux fonctions de dirigeant en ESS

L'EXPÉRIENCE DE LA FORMATION AU :

CERTIFICAT D'APTITUDE À LA FONCTION DE DIRECTION EN
ETABLISSEMENT SOCIAL

Un secteur d'activité : le secteur social et médico-social associatif

Des établissements et des services dans différents secteurs d'activité :

- Familles et Protection de l'Enfance
- Handicap
- Personnes âgées
- Inclusion sociale

Des établissements et services confrontés à l'accueil et l'accompagnement d'un public en situation de vulnérabilité

Un poids important au sein du secteur de l'ESS : ~80%

Spécificités du secteur professionnel

Des valeurs fortes :

- Humanisme,
- Reconnaissance de l'autre : dans ses droits, sa place,
- Engagement social et sociétal,
- Vision solidaire de la société.

Les principes de l'ESS :

- la personne et l'objet social priment sur le capital ;
- L'adhésion aux projets et aux structures est ouverte et volontaire ;
- La gestion démocratique
- La lucrativité limitée

Secteur en tension : confrontation avec l'univers de l'entreprise, recherche de performance et d'efficacité (Loi 2002-2, HPST, LOLF, RGPP, MAP)

La formation

Une formation délivrant un titre national :

- le CAFDES

26 centres de formation habilités en région

Un organisme certificateur :

- l'École des Hautes Etudes en Santé Publique

Une formation de niveau 1 construite sur une logique de construction de compétence

Un référentiel d'activités

- **4 domaines d'activité**
 - Participation à l'élaboration et à la mise en œuvre des politiques territoriales d'action sanitaire et sociale et à leur évaluation,
 - Définition et conduite d'un projet d'établissement ou de service à visée stratégique et opératoire
 - Management, gestion de ressources humaines et communication
 - Gestion économique, financière et logistique

Un référentiel de compétences

- **4 domaines de compétences : DC**
 - Elaboration et conduite stratégique d'un projet d'établissement ou de service (7 blocs de compétences)
 - Management et gestion des ressources humaines (4 blocs de compétences)
 - Gestion économique financière et logistique (4 blocs de compétences)
 - Expertise sanitaire et sociale sur un territoire (2 blocs de compétences)

Un référentiel de formation

- **4 Domaines de formation : DF**
 - Elaboration et conduite stratégique d'un projet d'établissement ou de service : 5 unités d'enseignement : dont 2 stages
 - Management et gestion des ressources humaines : 3 unités d'enseignement
 - Gestion économique financière et logistique : 3 unités d'enseignement
 - Expertise sanitaire et sociale sur un territoire : 5 unités d'enseignement dont 2 stages

L'organisation de la formation :

- 700 heures de formation sur 30 mois

1 ^{er} semestre (mai-février)	2 ^{ème} semestre (mars-octobre n+1)		3 ^{ème} semestre (novembre-mai n+2)			4 ^{ème} semestre (juin-novembre n+2)
DF4 Politiques publiques	DF2 Gestion des Ressources Humaines	DF3 Gestion financière, économique et logistique	DF1 Projet d'établissement	DF2 Gestion des Ressources Humaines	DF3	DF1
UE4.1 Politiques publiques (12ects)	UE2.1 Droit du travail (8ects)	UE3.1 Gestion budgétaire et comptable (4ects)	UE1.1 Pilotage et méthodologie de projet (7ects)	UE2.3 Management et gestion des ressources humaines (14 ects)	UE3.3 Gestion financière (11 ects)	UE3.3.2 rédaction du mémoire (15 ects)
EU4.2 Stages (12 ects)	UE2.2 Dimension personnelle du management ((5ects)	UE3.2 Gestion logistique et immobilière (3ects)	UE1.2 Stages (10 ects)			
UE4.3 Expertise (9ects)			UE1.3.1 rédaction du mémoire (7 ects)			
UE4.4 Anglais (3ects)						

Nos choix pédagogiques

Un travail central autour de la posture éthique de direction et de la construction de la fonction de direction

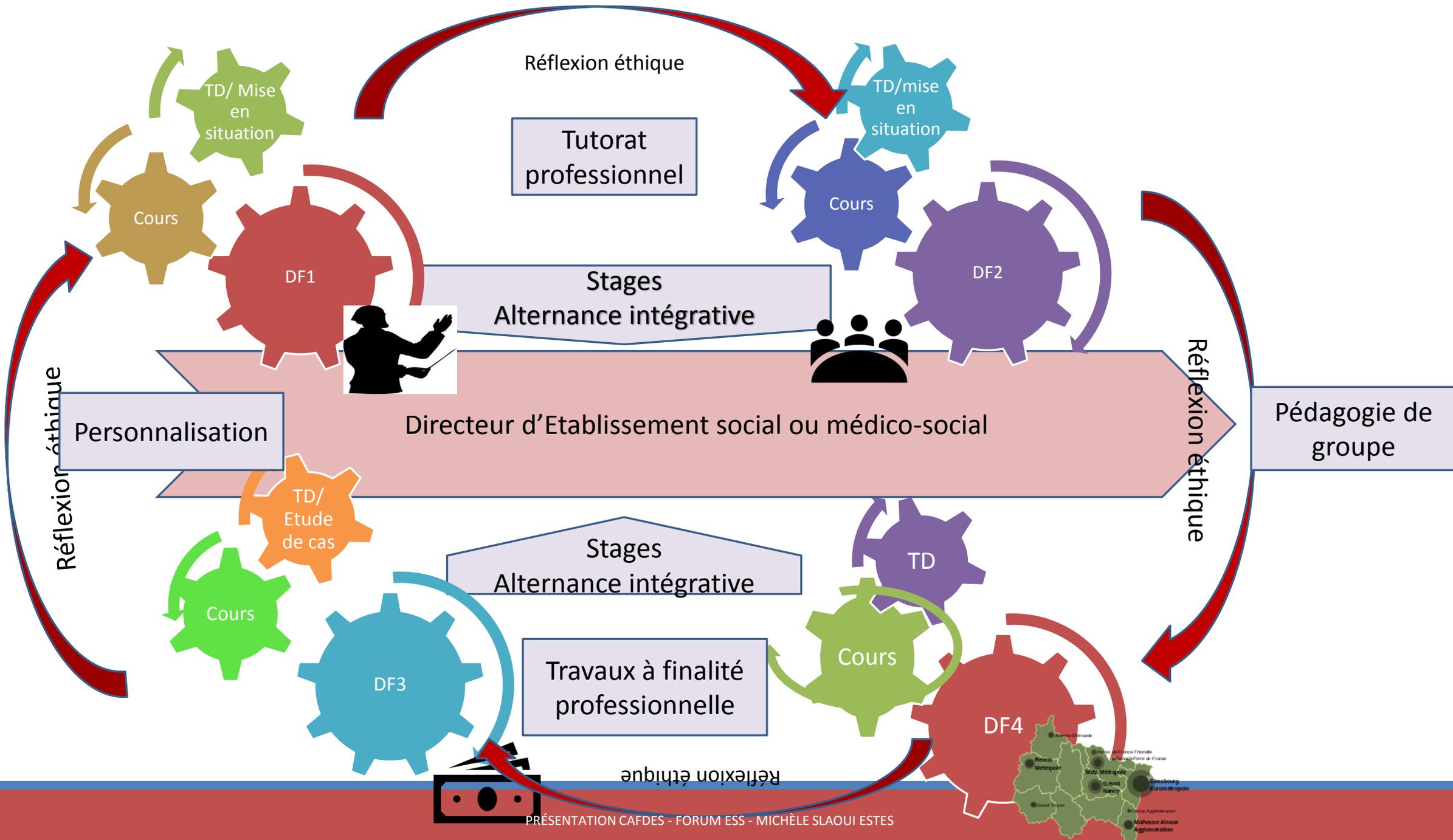
Une pédagogie centrée sur la construction des compétences,

Une socialisation professionnelle soutenue

- Personnalisation et tutorat professionnel,
- Pédagogie de groupe autour des retours d'expériences

Alternance intégrative

- Des travaux à finalité professionnelle
- Un tutorat entre terrain, centre de formation et stagiaire
- **Sortir d'un programme segmenté et transversaliser la formation**



Bilan critique

Très bonne insertion professionnelle

Les directeurs CAFDES : des acteurs opérationnels

Un professionnalisme en fin de formation

Une contradiction entre blocs de compétence et construction d'un professionnalisme

Une certaine rigidité du référentiel de formation

Des lacunes scientifiques dues à la recherche d'opérationnalité des travaux

Esprit corporatiste : des difficultés pour intégrer des acteurs hors parcours classique

Modélisation de l'action sociale : trop de conformisme réglementaire et insuffisamment d'innovation