



arafdes

L'INSTITUT DE FORMATION DES CADRES DU SECTEUR SOCIAL ET MÉDICO-SOCIAL

CAFDES 2016 - 2018

PROGRAMME PEDAGOGIQUE



Cafdes 2016

- Décret n° 2007-577 du 19 avril 2007 paru au journal officiel du 21 avril 2007. (NOR : SOCA0720903D).
- Arrêté du 5 juin 2007 paru au journal officiel du 21 juin 2007. (NOR : MTSA0755863A).
- La formation est accessible aux candidats ayant satisfait aux épreuves de sélection.

SOMMAIRE

SOMMAIRE	3
1 - ACCES A LA FORMATION	4
2 - REFERENTIEL PROFESSIONNEL DES DIRECTEURS D'ETABLISSEMENT OU DE SERVICE D'INTERVENTION SOCIALE	5
3 - REFERENTIEL D'ACTIVITES	6
4 - REFERENTIEL DE COMPETENCES	7
5 - PROJET DE FORMATION	8
6 - REFERENTIEL DE FORMATION	11
7 - REFERENTIEL DE CERTIFICATION	14
8 - ALLEGEMENTS ET DISPENSES	15
9 - VAE	16
10 - INFORMATIONS PRATIQUES	17
11 - SELECTION	18
12 - MODALITES FINANCIERES 2016-2018	19

1 - ACCES A LA FORMATION

A – ACCES A LA FORMATION

Peuvent se présenter aux épreuves d'admission les candidats remplissant au moins une des conditions suivantes :

- être titulaire d'un diplôme, certificat ou titre homologué ou inscrit au répertoire national des certifications professionnelles au moins au niveau II
- être titulaire d'un diplôme national ou diplôme visé par le ministre chargé de l'enseignement supérieur sanctionnant un niveau de formation correspondant au moins à trois ans d'études supérieures ;
- être titulaire d'un diplôme mentionné au code de l'action sociale et des familles ou au code de la santé publique homologué ou inscrit au répertoire national des certifications professionnelles au niveau III et justifier d'une expérience professionnelle d'un an dans une fonction d'encadrement ou de 3 ans dans le champ de l'action sanitaire, sociale ou médico-sociale ;
- être en fonction de directeur d'établissement ou de service dans le champ de l'action sanitaire, sociale ou médico-sociale.

Les candidats titulaires d'un diplôme délivré à l'étranger fournissent une attestation portant sur le niveau du diplôme dans le pays où il a été délivré.

B – ÉPREUVES D'ADMISSION

Les épreuves d'admission comprennent une épreuve écrite et une épreuve orale.

- L'épreuve écrite d'une durée de trois heures doit permettre (...) de vérifier les qualités d'expression écrite du candidat, ses capacités d'analyse, de synthèse et son intérêt pour les questions de société.
- L'épreuve orale d'une durée de trente minutes est destinée notamment à évaluer la manière dont le candidat envisage la fonction de direction, son aptitude et sa motivation à l'exercice de la profession. Elle consiste en un entretien, à partir d'une note rédigée au préalable par le candidat.

Les candidats à la formation menant au certificat d'aptitude aux fonctions de directeur d'établissement ou de service d'intervention sociale justifiant d'un diplôme national ou diplôme visé par le ministre chargé de l'enseignement supérieur sanctionnant un niveau de formation correspondant au moins à cinq ans d'études supérieures ou d'un diplôme, certificat ou titre homologué ou inscrit au répertoire national des certifications professionnelles au moins au niveau I sont dispensés de l'épreuve écrite.

2 - REFERENTIEL PROFESSIONNEL DES DIRECTEURS D'ETABLISSEMENT OU DE SERVICE D'INTERVENTION SOCIALE

CONTEXTE DE L'INTERVENTION

Les directeurs d'établissements ou de services d'intervention sociale orientent, élaborent et conduisent l'action d'un ou plusieurs établissements ou services du champ de l'action sociale, médico-sociale ou sanitaire et notamment ceux visés par l'article L312-1 du code de l'action sociale et des familles.

Les directeurs créent et sont garants des conditions d'un accompagnement des usagers individualisé, de qualité et respectant leur consentement libre et éclairé. Ils facilitent l'expression et la satisfaction des besoins et des attentes des usagers et favorisent l'accès à leurs droits et à l'exercice effectif de leur citoyenneté.

Les directeurs exercent leurs missions et assument des responsabilités confiées par délégation de la personne morale, dans le respect du cadre législatif et réglementaire et s'inscrivant dans les missions d'intérêt général et d'utilité sociale.

Les directeurs élaborent, conduisent et veillent à l'évaluation du projet d'établissement ou de service dans le respect du projet de la personne morale auquel il peut contribuer et des orientations des politiques publiques, en s'assurant de l'adhésion de l'ensemble des acteurs. Ils initient et développent les partenariats et le travail en réseau.

Ce métier repose sur un socle de compétences fondamentales et une adaptabilité aux multiples conditions d'exercice.

Les directeurs assurent le management des ressources humaines et animent les équipes et notamment l'équipe de direction. Ils sont responsables de la gestion économique, financière et logistique d'un établissement ou d'un service. Ils contribuent à l'évaluation des politiques sanitaires et sociales mises en place sur le territoire en apportant leur expertise technique, fondée sur la connaissance du terrain et guidée par une exigence éthique et déontologique de l'intervention sociale.

3 - REFERENTIEL D'ACTIVITES

I - Participation à l'élaboration et à la mise en œuvre des politiques territoriales d'action sanitaire et sociale et à leur évaluation

- Identifier les dispositifs institutionnels et les acteurs du territoire
- Identifier une problématique sociale ou de santé publique sur le territoire et en produire un diagnostic
- Proposer des stratégies d'action, des scénarii prospectifs à partir de son champ d'intervention et les argumenter
- Conduire la stratégie de communication externe
- Initier et développer des partenariats et le travail en réseau
- Mettre en place une veille relative aux besoins sanitaires et sociaux émergents

II - Définition et conduite d'un projet d'établissement ou de service à visée stratégique et opératoire

- Identifier les missions, attributions et responsabilités respectives du directeur et de la personne morale
- Identifier les besoins et les attentes des usagers et mettre en œuvre des réponses adaptées
- Définir une stratégie, élaborer et mettre en œuvre un projet d'établissement ou de service
- Évaluer le projet d'établissement ou de service
- Promouvoir et garantir l'expression des usagers et l'exercice effectif de leurs droits
- Promouvoir une politique de bientraitance
- Mettre en œuvre un système d'évaluation pour garantir la qualité des prestations

III - Management, gestion des ressources humaines et communication

- Piloter la gestion administrative des personnels
- Organiser et diriger des équipes pluri professionnelles
- Assurer la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences
- Élaborer et mettre en œuvre la politique de formation
- Optimiser l'organisation du travail
- Mobiliser le personnel et les intervenants
- Définir et conduire la communication interne et assurer la circulation de l'information
- Gérer les instances représentatives
- Développer et maîtriser le système d'information

IV - Gestion économique, financière et logistique

- Établir, négocier le budget et planifier son exécution
- Établir des plans pluriannuels de financement
- Piloter la gestion économique et financière
- Définir une politique d'investissement et de suivi des travaux
- Définir une politique de prévention des risques

4 - REFERENTIEL DE COMPETENCES

DC 1 - Domaine de compétences 1 – Élaboration et conduite stratégique d'un projet d'établissement ou de service

- 1.1 Élaborer un projet d'établissement ou de service en cohérence avec le projet de la personne morale gestionnaire et avec les besoins et attentes des usagers
- 1.2 Organiser la stratégie de communication externe
- 1.3 Initier et organiser les partenariats
- 1.4 Piloter et mettre en œuvre le projet d'établissement ou de service et en être le garant
- 1.5 Garantir l'exercice des droits et des libertés des usagers
- 1.6 Apprécier les enjeux d'un projet en termes de prise de risque et de responsabilité
- 1.7 Évaluer le projet d'établissement ou de service et développer la qualité des prestations

DC2 - Domaine de compétences 2 – Management et gestion des ressources humaines

- 2.1 Piloter la gestion administrative des ressources humaines
- 2.2 Concevoir et accompagner la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences
- 2.3 Assurer le management des ressources humaines
- 2.4 Élaborer et décider une politique de communication interne

DC 3 - Domaine de compétences 3 – Gestion économique, financière et logistique d'un établissement ou d'un service

- 3.1 Élaborer et exécuter le budget de l'établissement ou du service
- 3.2 Planifier et maîtriser la gestion budgétaire et financière pluriannuelle
- 3.3 Assurer la gestion logistique et immobilière
- 3.4 Mener une politique de prévention et de gestion des risques

DC 4 - Domaine de compétences 4 – Expertise de l'intervention sanitaire et sociale sur un territoire

- 4.1 Analyser l'environnement et ses acteurs
- 4.2 Apporter une expertise technique à une problématique sanitaire ou sociale appliquée à une catégorie de public sur un territoire.

5 - PROJET DE FORMATION

5.1 - Le contexte

Un contexte évolutif

Former des directeurs d'établissement ou de service d'intervention sociale dépasse la seule mise en œuvre d'un processus de formation.

Le métier de directeur repose sur un socle de compétences fondamentales et une adaptabilité aux multiples conditions d'exercice.

Le directeur ne peut en effet s'abstraire du système social auquel il participe, avec d'autres. Prendre en compte les différentes dimensions d'une dynamique sociale sur un territoire, s'inscrire dans les offres complémentaires mises à disposition des utilisateurs finaux, répondre à l'évolution de leurs besoins, savoir mobiliser des ressources sont au cœur de l'activité des directeurs des établissements et services sociaux et médico-sociaux.

La formation ne se conçoit donc que liée à l'ambition de servir l'intérêt de l'utilisateur en répondant aux défis posés par l'adaptation permanente aux besoins, la complexité d'un environnement, et l'évolution des politiques sociales.

C'est cette ambition qui oriente le projet pédagogique de l'Arafdes pour le Cafdes.

C'est à partir de cette volonté que les stagiaires sont invités à acquérir tant les techniques, connaissances, méthodes d'intervention relevant d'un nécessaire professionnalisme qu'au développement de leurs dispositions et de leurs capacités en matière d'analyse, d'ouverture et de créativité dans une réalité évolutive et complexe.

Il s'agit là des conditions minima de l'exercice professionnel s'appuyant sur les valeurs éthiques et déontologiques qui fondent et préservent la nature de toute intervention sociale de qualité et permettent aux personnes accompagnées et au personnel de mobiliser ensemble le meilleur de leurs capacités.

Le dispositif de formation au Cafdes de l'Arafdes se fonde sur ces préalables pour amener les stagiaires à entreprendre un parcours de formation, conforme d'une part aux référentiels d'activité et de compétences en cours, les amenant, d'autre part et bien au-delà, à cultiver, à partir de leur position particulière et de leur expérience, les moyens d'inventer une identité de direction dynamique et authentique pour relever les défis de l'intervention sociale.

L'évolution des réalités sociales

Les politiques sociales s'inscrivent au cœur des évolutions de la société. Elles sont marquées par des mutations qu'il faut assumer, accompagner et anticiper, dans le respect de l'utilisateur, dans la mise en œuvre du cadre législatif et réglementaire, dans l'équilibre des dimensions parfois contradictoires de l'individuel et du collectif, du social et de l'économique, des logiques d'intervention et des réalités rencontrées.

Les cadres d'intervention ont changé. La décentralisation, la mise en œuvre des lois d'organisation sont les témoins de l'évolution des processus d'évolution du secteur. Des ambitions, des contraintes, des repères nouveaux sont apparus en termes de droit des usagers, de qualité, d'évaluation, de financement, d'appel d'offres, d'utilisation optimale des ressources, voire de réduction des coûts.

L'Europe des services à la personne

L'Europe offre à la fois une ligne de force et un cadre nouveaux aux acteurs de l'intervention sociale. Des enjeux nouveaux en matière de politiques sociales communautaires, d'offres de service, de marché du travail, de mobilité des personnels, de qualification doivent être pris en compte par les directeurs des ESMS¹.

A l'origine de logiques et de pratiques nouvelles, comme de critères normatifs repensés, la dimension et la réglementation européennes qui constituent le cadre élargi de l'action sociale d'aujourd'hui et de demain fournissent à la fois un corpus de règles et une dynamique nouvelles pour "entreprendre" au service des usagers.

La qualification des professionnels

La confrontation à des problématiques nouvelles, la mobilité professionnelle, les nouvelles voies d'accès à la qualification sont des éléments qui imposent au sein des ESMS de trouver des modèles de management capables de mobiliser au mieux les compétences.

En formation, nous retrouverons les mêmes principes qui vont modifier de façon substantielle l'accès à la formation et le "recrutement" des stagiaires dont l'origine, l'expérience professionnelle, la formation initiale, les pré acquis, la culture vont modeler fortement les parcours personnels de formation.

¹ Établissements et services sociaux et médico-sociaux.

5.2 - Le projet de formation

Le projet de formation repose sur une conception dynamique de la fonction de direction qui évolue dans un champ social et médico-social en pleine mutation. Les orientations se déclinent en quatre dimensions.

La dimension population

La qualité de la prise en charge suppose la connaissance des caractéristiques et des besoins de la population accueillie ainsi que des pratiques qui s'y rapportent. On mesure dès lors l'importance qu'il convient de donner à l'analyse des populations, tant en termes statistiques, pour mesurer l'importance et l'évolution possible des bassins de population et des zones d'attraction, qu'en termes qualitatifs pour identifier les problématiques et les besoins spécifiques à chaque population sur un territoire.

La dimension des politiques publiques et du territoire

Le directeur exerce ses responsabilités dans le respect du cadre législatif et réglementaire en s'inscrivant dans les missions d'intérêt général et d'utilité sociale. Ce métier repose également sur une adaptabilité aux multiples conditions d'exercice définies par les politiques publiques. En parallèle la définition du territoire d'intervention sociale et la mise en place de nouvelles formes d'organisation et de partenariat sont devenues incontournables. Les intervenants doivent pouvoir connaître les problèmes spécifiques à chaque territoire et les hiérarchiser.

La dimension managériale et gestionnaire de la fonction de direction

Le directeur agit dans un univers complexe qui requiert d'acquérir des capacités techniques mais aussi d'être en mesure de coordonner les actions des professionnels au service de l'usager. Le directeur doit pouvoir prendre des décisions en situations incertaines, garantir que l'établissement remplit ses obligations en termes d'éthique, de mission de service public et de qualité de prise en charge. Il est amené à prendre de la distance face à l'instantané et à développer une pensée personnelle à confronter aux différents modèles existants.

La dimension projet

L'identité, les valeurs, l'originalité d'une association ainsi que son organisation s'énoncent dans le projet d'établissement ou de service. Le projet est également contingenté par le cadre du secteur d'intervention et par la restructuration ou l'évolution de ce secteur. Le directeur devra donc faire du projet un écrit tenant compte des particularités de l'association, de la connaissance de la population, du secteur et de son évolution. C'est également la connaissance du territoire et des offres de service complémentaires, qui permettront au directeur d'énoncer les complémentarités des prises en charge et d'établir les réseaux permettant à terme d'améliorer la prise en charge et de se centrer sur sa mission.

6 - REFERENTIEL DE FORMATION

Quatre domaines de formation (par ordre chronologique de déroulement)

DF 4	Expertise de l'intervention sanitaire & sociale sur un territoire
DF 2	Management et gestion des ressources humaines
DF 3	Gestion économique financière et logistique d'un établissement ou service
DF 1	Élaboration & conduite stratégique d'un projet d'établissement ou de service

DF 4 - Expertise de l'intervention sanitaire et sociale sur un territoire 196 heures d'enseignement théorique 90 ou 270 heures de formation pratique		
UE 4.1	Politiques publiques - L'organisation politique et administrative française et européenne - Le contexte économique et social national et international - Les fondements et les acteurs des politiques publiques en matière d'action sanitaire et sociale - Les politiques sociales catégorielles et transversales	90 h
UE 4.2.1	Stage 1 : Stage sur site qualifiant unique Allègement d'office pour les candidats se trouvant en situation d'emploi dans le champ de l'action sociale ou médico-sociale ou dans une fonction d'encadrement.	180 h
UE 4.2.2	Stage 2 : Stage sur un ou plusieurs lieux dont un stage au moins hors structure employeur et auprès d'un public différent. S'ajoute au précédent pour les candidats ne répondant pas à l'un des critères d'allègement.	90 h
UE 4.3	Expertise de l'intervention et préconisations La méthodologie d'investigation en sciences sociales (initiation à la recherche, problématisation d'une question sociale ou de santé publique sur un territoire, état des lieux et diagnostic...)	76 h
UE 4.4	Anglais	30 h

DF2 Management et gestion des ressources humaines		
196 heures d'enseignement théorique		
UE 2.1	Droit du travail - Le dispositif juridique et administratif du droit du travail - Les obligations réglementaires applicables à l'hygiène et à la sécurité des personnels - La prévention des risques professionnels - Notions de droit statutaire, droit conventionnel - Les instances représentatives du personnel et leur mode de fonctionnement	60 h
UE 2.2	La dimension personnelle du management - Les composantes psychologiques du management - La communication interpersonnelle - L'animation de réunion et la conduite d'entretien - La gestion des conflits - L'adhésion du personnel au projet	41 h
UE 2.3	Management des ressources humaines - La gestion prévisionnelle des emplois et des compétences - Le développement des compétences et la formation - L'organisation et la planification du travail - Le mécanisme des délégations et ses effets - Les conditions de travail et l'usure professionnelle - La stratégie de communication interne et la circulation de l'information	95 h

DF3 Gestion économique, financière et logistique d'un établissement ou service		
154 heures d'enseignement théorique		
UE 3.1	Gestion budgétaire et comptable - Les règles et mécanismes budgétaires et comptables - Logiques de construction des documents de synthèse (bilan, compte de résultat,...) - Cadre budgétaire des établissements sociaux et médico-sociaux	30 h
UE 3.2	Gestion logistique - La gestion des fonctions logistiques (hébergement, restauration, entretien,...) - Notions en droit des contrats, en marchés publics - Les règles et normes d'hygiène et de sécurité des établissements ou services et prévention des risques sanitaires Gestion immobilière - Les principes du plan directeur - Les liens entre projet de l'établissement ou de services et plan directeur, prévision et l'adaptation du patrimoine	26 h
UE 3.3	Gestion financière - Le diagnostic financier et l'analyse des enjeux - La gestion financière et le plan de financement - Le budget et le compte administratif (contenu et logiques des sections d'investissement et d'exploitation, modes de financement, analyse des coûts...) - La construction de tableaux de bord et d'indicateurs de pilotage	98 h

DF 1 – Élaboration et conduite stratégique d'un projet d'établissement ou de service 154 heures d'enseignement théorique 85 ou 240 heures de formation pratique		
UE 1.1	Pilotage et méthodologie de projet : - La méthodologie de projet - Le développement de la qualité et l'évaluation - Les réseaux et partenariats - La stratégie de communication du projet - L'éthique, la prise de risque et la responsabilité dans le projet - L'utilisation stratégique des connaissances au service du projet - Le rôle et le positionnement du directeur dans le cadre d'un projet spécifique : le projet d'établissement ou de service	60 h
UE 1.2.1	Stage 1 : Stage sur site qualifiant unique Allègement d'office pour les candidats se trouvant en situation d'emploi dans le champ de l'action sociale ou médico-sociale ou dans une fonction d'encadrement.	155 h
UE 1.2.2	Stage 2 : Stage sur un ou plusieurs lieux dont un stage au moins hors structure employeur et auprès d'un public différent. S'ajoute au précédent pour les candidats ne répondant pas à l'un des critères d'allègement.	85 h
UE 1.3.1	L'accompagnement au mémoire	60 h
UE 1.3.2	Rédaction du mémoire - TD	34 h

7 - REFERENTIEL DE CERTIFICATION

VALIDATION DES UNITES D'ENSEIGNEMENT ET OBTENTION DES CREDITS TRANSFERABLES

	Domaine de compétence évalué	Unités d'enseignements	Crédits	Modes de validation et évaluateur	Nature de l'épreuve	Date de l'épreuve
DF 4	Expertise de l'intervention sanitaire & sociale sur un territoire	UE 4.1 Pol publiques	12	Contrôle continu Validation par centre	Épreuve écrite	
		UE 4.2.1 Stage 1	3	Contrôle continu Validation par centre	Attestation de présence	
		UE 4.2.2 Stage 2*	6	Contrôle continu Validation par centre	Rapport de stage	
		UE 4.3 Expertise de l'intervention et préconisations	9	Épreuve nationale organisée par centre de formation	- Rédaction d'une note d'aide à la décision portant sur une problématique sanitaire ou sociale appliquée à une catégorie de public sur un territoire au choix du candidat. - Soutenance de la note d'aide à la décision	Note : janvier 2017 Oral : février 2017
		UE 4.4 Anglais	3	Contrôle continu Validation par centre	Épreuve	
			33			
DF 2	Management	UE 2.1 Droit du travail	8	Contrôle continu Validation par centre	Étude de cas d'une durée de 4 h portant sur le management et la gestion des ressources humaines	Mai 2018
		UE 2.2 Dimension personnelle du management	5	Contrôle continu Validation par centre		
		UE 2.3 Management des RH	14	Épreuve nationale EHESP		
			27			
DF 3	Gestion	UE 3.1 Gestion budgétaire et comptable	4	Contrôle continu Validation par centre	Étude de cas d'une durée de 4 h portant sur le management et la gestion des ressources humaines	Mai 2018
		UE 3.2 Gestion logistique & Gestion immobilière	3	Contrôle continu Validation par centre		
		UE 3.3 Gestion financière	11	Épreuve nationale EHESP		
			18			
DF 1	Élaboration & conduite stratégique d'un projet d'établissement ou de service	UE 1.1 Pilotage et méthodo de projet	7	Contrôle continu Validation par centre	Rédaction d'un Dossier d'analyse stratégique d'une situation à partir de son terrain de stage ou professionnel	Oct. et nov. 2018
		UE 1.2.1 Stage 1	3	Contrôle continu Validation par centre	Attestation de stage	
		UE 1.2.2 Stage 2	5	Contrôle continu Validation par centre	Rapport de stage	
		UE 1.3.1 Accompagnement au mémoire	7	Contrôle continu Validation par centre	Validation problématique mémoire et productions intermédiaires du mémoire	
		UE 1.3.2 = TD Rédaction mémoire	20	Épreuve nationale EHESP	Rédaction d'un mémoire portant sur la conception, la mise en œuvre et l'évaluation d'un mode de prise en charge ou d'une offre de service et soutenance du mémoire d'une durée de 50 minutes	
			42	Les crédits transférables sont attribués d'office aux candidats bénéficiant d'allègement pour l'unité d'enseignement concernée.		
Nombre total de crédits liés au diplôme			120			

8 - ALLEGEMENTS ET DISPENSES DE DOMAINES DE FORMATION

La durée et le contenu de la formation peuvent varier en fonction de l'expérience professionnelle et des diplômes possédés par les candidats.

Les candidats titulaires d'un diplôme ou certificat mentionné ci-après : Caferuis, DSTS, DEIS peuvent bénéficier d'allègements de formation et de dispenses d'épreuves de certification (...)

Les candidats titulaires d'un diplôme national ou diplôme visé par le ministre chargé de l'enseignement supérieur sanctionnant un niveau de formation correspondant au moins à cinq ans d'études supérieures ou d'un diplôme, certificat ou titre homologué ou inscrit au répertoire national des certifications professionnelles au moins au niveau I et figurant sur une liste fixée par le directeur de l'EHESP² (pourront) bénéficier de dispenses d'épreuves de certification et du temps de formation afférent dans les conditions prévues (...)

Diplôme détenu par le candidat Domaines de formation du CAFDES	CAFERUIS	Diplôme supérieur en travail social (DSTS)	Diplôme d'État d'ingénierie sociale (DEIS)
DF1 : élaboration et conduite stratégique d'un projet d'établissement ou de service	Allègement ³	Allègement	Dispense
DF2 : management et gestion des ressources humaines	Allègement	Allègement	Allègement
DF3 : gestion économique, financière et logistique d'un établissement ou d'un service	Allègement	-	-
DF4 : expertise de l'intervention sanitaire et sociale sur un territoire	Dispense	Dispense	Dispense

La dispense d'un domaine de formation entraîne la validation du domaine de compétences correspondant et la dispense de l'épreuve de certification s'y rapportant.

Les allègements fixés par le centre de formation feront l'objet d'un protocole ultérieur et seront validés après l'entrée en formation.

² Cette liste est mise à jour annuellement et consultable auprès du service CAFDES de l'EHESP.

³ Les allègements seront fixés après parution des textes et circulaires d'application.

9 - VAE

La Validation des Acquis de l'Expérience (VAE) est définie dans la loi 2002-73 du 17 janvier 2002 de modernisation sociale et ses décrets d'application :

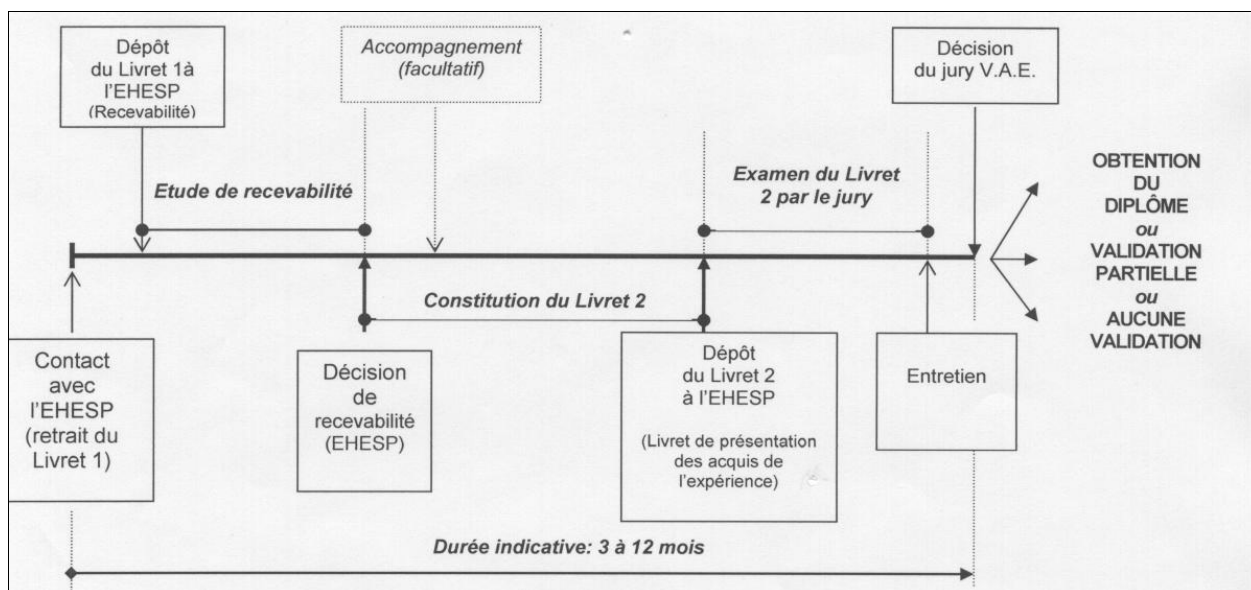
« Toute personne engagée dans la vie active est en droit de faire valider les acquis de son expérience, notamment professionnelle, en vue de l'acquisition d'un diplôme, d'un titre à finalité professionnelle ou d'un certificat de qualification (...) enregistrés dans le répertoire national des certifications professionnelles (...).

« Peuvent être prises en compte, au titre de la validation, l'ensemble des compétences professionnelles acquises dans l'exercice d'une activité salariée, non salariée ou bénévole, en rapport direct avec le contenu du diplôme ou du titre. La durée minimale d'activité requise ne peut être inférieure à trois ans.

« La validation est effectuée par un jury (...) qui peut attribuer la totalité du titre ou diplôme. A défaut, il se prononce (...) sur la nature des connaissances et aptitudes devant faire l'objet d'un contrôle complémentaire.

« Le jury se prononce au vu d'un dossier constitué par le candidat, à l'issue d'un entretien (...).

ETAPES PRINCIPALES D'UNE DEMARCHE DE VALIDATION DES ACQUIS DE L'EXPERIENCE



10 - INFORMATIONS PRATIQUES

Durée et amplitude de la formation

- La durée totale de la formation est fonction de la nature des allègements propres à chaque candidat, elle se déroule sur une amplitude maximale de 30 mois,
- à raison de 10 à 20 regroupements par an, de deux à trois journées consécutives chacun, sauf les jours fériés, de 9 h à 17 h 30.

		Période principale indicative	Nb indicatif de sessions
1 ^e séquence	DF4	Mai 2015 à février 2016	10
2 ^e séquence	DF2 - DF3	Octobre 2015 à mai 2017	22
3 ^e séquence	DF1-DF2-DF3	Décembre 2016 à mai 2017	
4 ^e séquence	DF1	Septembre 2016 à novembre 2017	18
Total		(pas de session en août)	50

Formation théorique					
DF 4	Expertise de l'intervention sanitaire et sociale sur un territoire				196 h
DF 2	Management et gestion des ressources humaines				196 h
DF 3	Gestion économique, financière et logistique d'un établissement ou service				154 h
DF 1	Élaboration et conduite stratégique d'un projet d'établissement ou de service				154 h
Formation pratique					
DF 4	Expertise de l'intervention sanitaire et sociale sur un territoire	Entre mai 2014 et février 2015	Stage 4.2	Voir nota *	180 h
			Stage 4.3		90 h
DF 1	Élaboration et conduite stratégique d'un projet d'établissement ou de service	Entre avril et décembre 2015	Stage 1.2	Voir nota *	155 h
		Entre janvier et septembre 2016	Stage 1.3		85 h

* Nota : Allègement d'office pour les candidats en situation d'emploi dans le champ de l'action sociale et médico-sociale ou dans une fonction d'encadrement.

11 - SELECTION

- La formation est ouverte aux candidats ayant satisfait aux épreuves de sélection.
- Épreuves de sélection : une épreuve écrite et une épreuve orale
- Dossier d'inscription à la sélection 2016 à retirer auprès du centre de formation à partir de septembre 2015 ou à télécharger sur le site www.araledes.fr.
- Dépôt du dossier en vue d'être convoqué aux épreuves de sélection : 15 FEVRIER 2016

Les épreuves d'admission, mentionnées au dernier alinéa de l'article D. 451-13 du code de l'action sociale et des familles, comprennent une épreuve écrite et une épreuve orale.

- L'épreuve écrite d'une durée de trois heures doit permettre à l'établissement de formation de vérifier les qualités d'expression écrite du candidat, ses capacités d'analyse, de synthèse et son intérêt pour les questions de société.
- L'épreuve orale d'une durée de trente minutes est destinée notamment à évaluer la manière dont le candidat envisage la fonction de direction, son aptitude et sa motivation à l'exercice de la profession. Elle consiste en un entretien, à partir d'une note rédigée au préalable par le candidat.

Les candidats à la formation menant au certificat d'aptitude aux fonctions de directeur d'établissement ou de service d'intervention sociale justifiant d'un diplôme national ou diplôme visé par le ministre chargé de l'enseignement supérieur sanctionnant un niveau de formation correspondant au moins à cinq ans d'études supérieures ou d'un diplôme, certificat ou titre homologué ou inscrit au répertoire national des certifications professionnelles au moins au niveau I sont dispensés de l'épreuve écrite.

Le règlement d'admission de l'établissement de formation précisera les modalités des épreuves ainsi que la durée de validité de la sélection. Il est communiqué au candidat conformément à l'article R. 451-2 du code de l'action sociale et des familles.

Validité de la sélection

Cinq ans à partir de l'obtention

Préparation à la sélection

Pour les candidats non titulaires de la sélection, l'Araledes proposera une session facultative de préparation à la sélection qui débutera le **02 NOVEMBRE 2015.**

Lieu de la formation

Les sessions de formation ont lieu à l'ARAFDES, 14 rue Berjon – Bâtiment C 01- 69009 Lyon
Métro Gare de Vaise – Gare TGV : Perrache ou Part-Dieu

12 - MODALITES FINANCIERES 2016-2018

Coût pédagogique total : 16 695 €

La durée et le contenu de la formation peuvent varier en fonction de l'expérience professionnelle et des diplômes possédés par les candidats.

Le coût de la formation est fixé par domaine de formation et par unité d'enseignement afin d'établir le coût de chaque parcours individuel de formation.

Coût par année civile	Nb jrs formation théorique ⁴	Coût année civile
1 ^e année = 2015	29	4 841,55 €
2 ^e année = 2016	43	7 178,85 €
3 ^e année = 2017	28	4 674,60 €
Coût pédagogique total		16 695,00€

Coût par domaine de formation		Stages	Formation théorique	Coût module
DF 4	Expertise de l'intervention sanitaire et sociale sur un territoire	90 h ou 270 h	196 h	4 674,60 €
DF 2	Management et gestion des ressources humaines		196 h	4 674,60 €
DF 3	Gestion économique, financière et logistique d'un établissement ou service		154 h	3 672,90 €
DF 1	Élaboration et conduite stratégique d'un projet d'établissement ou de service	85 h ou 240 h	154 h	3 672,90 €
Coût pédagogique total			700 h	16 695,00 €

Déplacements à prévoir	Nombre indicatif de sessions
1 ^e année	10
Déplacement module Europe (Metz/Nancy et Luxembourg)	Budget à prévoir : environ 400 €
2 ^e année	20
3 ^e année	12
	42 sessions hors stages

⁴ Provisoire