

# Le référentiel de formation

---

## 1 - Objectifs professionnels des concours de direction de la FPH

Les deux filières de formation, celle de DH et celle de D3S, ont travaillé, et continuent leur réflexion, sur les référentiels métier et compétences des futurs directeurs. De ces référentiels il ressort les objectifs professionnels suivants :

Sélectionner des candidats aptes et motivés à devenir, après formation à l'EHESP, des dirigeants, ou des adjoints de ces derniers d'établissements publics de santé et d'établissements ou de services d'intervention sociale, qui devront exercer, seul ou en équipe deux grandes catégories de fonction :

- des fonctions stratégiques, à travers lesquelles le directeur, dans un environnement en changement, conçoit, initie, impulse l'inscription de son établissement dans ses missions de santé publique et d'intervention sociale ;
- des fonctions opérationnelles, à travers lesquelles le directeur dirige son établissement et conduit le changement dans une démarche d'optimisation des ressources humaines et des moyens financiers, logistiques et techniques.

.....en maîtrisant des compétences de trois types :

Culturelle : positionnement du directeur dans l'établissement et dans l'environnement,

Humaine : management des équipes

Technique : pilotage de l'établissement.

## 2 – Les concours de direction et les objectifs d'apprentissage en Cycles préparatoires

Les épreuves des concours de direction doivent permettre de repérer trois types d'acquis : des connaissances, des savoir-faire transversaux et des ressources personnelles. Ces acquis constituent les objectifs d'apprentissage de la formation en Cycles, objectifs qui se poursuivront par les objectifs de professionnalisation en filière de formation.

Les objectifs d'apprentissage sont :

### ☞ Des acquisitions de savoirs :

#### ♦ *Savoirs transversaux :*

- Compréhension des grands enjeux de société
- mécanismes fondamentaux de l'économie
- enjeux du management contemporain

♦ *Savoirs fondamentaux en*

- organisation constitutionnelle et administrative de la France
- santé publique
- protection sociale
- finances publiques
- droit hospitalier
- droit des établissements sociaux et médico-sociaux

♦ *Approfondissements des savoirs fondamentaux*

Ce sont les enseignements suivis selon le choix des options aux concours.

☞ Une maîtrise de savoir-faire transversaux :

- Avoir une réflexion personnelle au service d'une démonstration ;
- Etre capable d'identifier et de commenter les idées clés d'un texte ou d'un problème à résoudre ;
- Savoir dégager une problématique et en déduire un plan pour un devoir ou une action
- Etre capable de hiérarchiser ses pensées et d'articuler ses idées ;
- Savoir mettre en perspective en combinant plusieurs approches ;
- Travailler dans un temps contraint.
- Savoir mobiliser tous ses acquis au service d'une question complexe ;
- Savoir écouter, argumenter et adopter, au final, un point de vue personnel
- Savoir dialoguer en gérant ses émotions.

☞ Une mise en valeur des ressources personnelles et de la motivation pour exercer des fonctions de direction :

« L'épreuve de conversation n'est pas uniquement une épreuve de culture générale mais a pour objectif d'évaluer à travers l'expression de leur personnalité, la capacité des candidats à occuper un emploi de direction au sein des structures hospitalières.

Si le champ des questions est vaste, l'épreuve ne vise pas à la mise en avant de connaissances encyclopédiques, mais plutôt à évaluer la capacité des candidats à réagir à des mises en situation ou plus simplement à entrer dans une conversation avec le jury..... Dans un contexte d'interrogation portant sur un problème complexe, le jury attend du candidat, non pas qu'il puisse répondre à la question posée mais qu'il montre sa capacité de réflexion, exposant ainsi le cheminement et le raisonnement qu'il adopte ». Extrait du rapport du jury d'admission au cycle de formation des élèves directeurs d'hôpital, 2008).

Les candidats doivent donc mettre en valeur leurs qualités personnelles lors de l'entretien de culture générale qui se termine par une ou plusieurs questions de mise en situation professionnelle. Ils doivent mettre en évidence leur motivation et leur veille permanente sur l'actualité sanitaire, sociale et sur les grandes questions de société. Les connaissances exprimées doivent être mises au service d'un jugement personnel. Les réponses, tant sur le fond que sur la forme, manifesteront le positionnement en tant que futur directeur.

### 3 – Les garants de ces objectifs d'apprentissage

**Les référents épreuve** accompagnent les stagiaires dans l'acquisition des savoirs propres aux enseignements préparant à leur épreuve mais aussi dans l'apprentissage des savoir-faire transversaux. **Les référents** professionnels des séances de mise en situation professionnelle (**MSP**) ont un rôle bien spécifique d'aide au positionnement de directeur (développement des ressources personnelles). Les intervenants pour la première épreuve d'admission et d'admissibilité sont chargés d'apports méthodologiques propres à ces épreuves mais font référence aux mêmes savoir-faire transversaux et accompagnent aussi les stagiaires dans l'acquisition des qualités personnelles recherchées par les jurys.

Lors de l'entretien d'entrée en formation, **la responsable des Cycles** analyse les difficultés personnelles des stagiaires pour atteindre les objectifs d'apprentissage et propose un suivi personnalisé par un référent épreuve ou par elle-même en fonction des difficultés relevées. Une grille des qualités recherchées lors de l'épreuve d'entretien avec le jury est remise avant la rencontre avec la responsable des Cycles afin de permettre à chacun d'évaluer et de commenter ses points de progression.