

Cycles préparatoires de direction
Le référentiel de formation

1 - Objectifs professionnels des concours de direction de la FPH

Les référentiels métiers des deux fonctions de directeur sont la base de l'ingénierie pédagogique des responsables de formation des deux filières de formation.

Pour tout candidat aux concours de direction, il est indispensable de connaître ces référentiels afin de comprendre les missions, les activités et les compétences attendues car il devra faire savoir au jury qu'il en a compris les enjeux. La formation en filière lui fera en acquérir la maîtrise.

Ces référentiels sont remis à l'entrée en formation et font l'objet d'une rencontre avec les responsables de chacune des filières de direction.

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
- connaissance des mécanismes fondamentaux de l'économie
- intégration pour son exercice futur des enjeux du management d'équipe et d'établissement

♦ *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 coordinateurs pédagogiques accompagnent les stagiaires dans l'acquisition des savoirs propres aux enseignements préparant à leur option 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 tuteurs** vont guider individuellement les candidats dans les apprentissages et aussi dans l'acculturation aux fonctions visées.

Lors de l'entretien d'entrée en formation, **la chargée du suivi individuel** analyse les difficultés personnelles des stagiaires pour atteindre les objectifs d'apprentissage et met en place un plan d'action en relation avec le tuteur et les coordinateurs pédagogiques.