



Institut Régional du Travail Social
Provence - Alpes - Côte d'Azur - Corse



CERTIFICAT D'APTITUDE AUX FONCTIONS DE DIRECTEUR D'ÉTABLISSEMENT OU DE SERVICE D'INTERVENTION SOCIALE (CAFDES)

Diplôme de Niveau 7

Année 2022 - 2024

Délivré par l'École des Hautes Études en Santé Publique (EHESP)



La certification se décline au titre des catégories d'actions suivantes :
ACTIONS DE FORMATIONS
ACTIONS PERMETTANT DE FAIRE VALIDER LES ACQUIS DE L'EXPERIENCE



Décret du 19 Avril 2007 relatif au Certificat d'Aptitude aux Fonctions de Directeur d'Établissement ou de Service d'intervention sociale et Arrêté du 05 Juin 2007

Mise à jour le 02/12/2021

TABLE DES MATIERES

✘ LA PROFESSION DE DIRECTEUR D'ETABLISSEMENT.....	3
✘ LA FORMATION DE DIRECTEUR D'ETABLISSEMENT	5
✘ PLANIFICATION PREVISIONNELLE 2022-2024.....	11
✘ FINANCEMENT ET LIEU DE LA FORMATION.....	12
✘ L'ADMISSION EN FORMATION	13
✘ LA PROCEDURE D'INSCRIPTION	14

LA PROFESSION DE DIRECTEUR D'ETABLISSEMENT

Les enjeux actuels de l'Action Sociale dans cette période de crise économique, sociale et culturelle, ont complexifié la gestion des structures, établissements ou services du secteur social et médico-social et la mise en œuvre des projets d'interventions au service de groupes de populations particulièrement fragilisées par les effets de cette crise.

Ils ont modifié considérablement les conditions d'exercice de la fonction de direction. Le directeur a toujours été à l'interface entre des contraintes externes et internes qui pèsent sur les situations de travail et les besoins et attentes des populations concernées par les dispositifs d'interventions. On a toujours attendu de lui qu'il articule toutes les dimensions du projet d'établissement autour des finalités qui lui donnent sens et d'objectifs opérationnels, qu'il soit chef de projet social, animateur d'un collectif de travail au service d'une prestation de qualité. Aujourd'hui, le secteur de l'Action Sociale est affecté par des mutations importantes, en particulier celles liées à :

- l'évolution des politiques publiques qui insistent :
 - sur la nécessaire prise en compte de la décentralisation, de ses conséquences sur la répartition des compétences en matière d'action sociale et médico-sociales et le repérage des spécificités des territoires concernés,
 - sur la place à accorder aux bénéficiaires des prises en charge dans une visée éthique et opérationnelle fondée sur la solidarité et la dignité,
 - sur la nécessité de passer d'une logique de structure à une logique de prestation à la personne, amenant les dirigeants à décloisonner leurs interventions et à animer des partenariats,
 - sur l'obligation d'élaborer un projet d'établissement et de le réévaluer régulièrement ;
- l'émergence de nouvelles problématiques de populations qui rend plus aléatoire, plus complexe et plus difficile la construction d'itinéraires d'insertion et sollicite la créativité des intervenants et l'adaptabilité des compétences et des qualifications.

Le directeur devra, à partir de la place d'interface qu'il occupe entre l'association, l'établissement, les administrations et les bénéficiaires :

- se repérer et agir dans des systèmes d'acteurs et d'actions complexes en terme de communication et de négociation et de contractualisation ;
- avoir une connaissance réactualisée des problématiques de populations afin de pouvoir anticiper les changements à mettre en œuvre dans les dispositifs d'intervention et les pratiques professionnelles en articulant des principes éthiques et techniques ;
- articuler son rôle d'acteur des politiques publiques avec les réalités du terrain professionnel et les valeurs associatives ;
- savoir travailler en réseau pour que l'établissement qu'il dirige soit promoteur d'offres de service diversifiées et adaptables ;
- être capable de réactualiser le projet d'établissement à partir de processus d'analyse et d'évaluation rigoureux, du contexte interne et externe, en déterminant les enjeux stratégiques et en faisant preuve de créativité. Il a, en effet, une responsabilité globale au niveau de l'institution mais aussi au niveau des actions engagées par l'ensemble du collectif de travail en ce qui concerne la pertinence et la qualité des pratiques professionnelles ;
- développer une dynamique managériale dans le champ de la gestion des ressources humaines. De ce point de vue, il doit être capable de convaincre, par ses compétences et son engagement personnel, pour entraîner l'implication des acteurs dans le projet. Il doit être un agent du changement, provoquant l'adhésion de son équipe aux transformations nécessitées par l'adaptation et l'amélioration des prestations.

Il s'agit, donc, comme manager d'élaborer et de mettre en acte une pensée stratégique. Dans ce contexte de tensions sociales, économiques, culturelles, d'aggravation des phénomènes de précarité et d'évolution des politiques publiques, le directeur doit faire preuve de lucidité, de

réalisme et d'utopie créative, se donner les moyens de faire face aux responsabilités qui sont les siennes, de faire évoluer son potentiel de connaissances et de compétences. La formation C.A.F.D.E.S doit contribuer à relever ce défi et ainsi à participer à la lutte contre les exclusions et pour les droits de l'homme, pour la promotion des individus et des groupes.¹ Elle représente un enjeu et un outil importants pour la qualification des cadres et des dirigeants institutionnels et pour la mise en œuvre des politiques sociales.

L'expérience de la formation des directeurs que nous avons acquise au cours des années, nous amène à penser qu'elle ne saurait se limiter à un enseignement exhaustif et systématique du programme mais qu'elle doit permettre au directeur d'être conforté dans l'exercice de sa fonction de chef de projet social dans son établissement et vis-à-vis de son environnement professionnel, politique et économique.

Certes, il ne faut pas minimiser l'importance des acquisitions de connaissances ; elles sont essentielles. La complexification des législations, des procédures et des financements ainsi que l'évolution des conceptions en matière de prise en charge et de gestion des projets rendent obligatoire une parfaite connaissance des textes et des théories, une ouverture constante sur l'évolution des méthodes et des dispositifs d'Action Sociale.

Nous insisterons, cependant, sur la nécessité pour le directeur d'avoir un espace de réflexion, de confrontation, de mutualisation, de débat, autour de sa représentation de l'Action Sociale et de ses enjeux, de son mode de management interne et externe ; d'avoir la possibilité de se distancer par rapport à une pratique quotidienne usante et quelquefois routinière pour y revenir plus outillé, avec une vision de sa fonction et de son cadre général d'intervention plus large, avec des propositions nouvelles.

Nous veillerons, à travers la formation, à ce que les connaissances nécessaires soient apportées, mais aussi à ce que le processus de formation, lui-même, par la création de synergies, de complémentarités et par la progression définie dans le séquençage, soit facteur de créativité individuelle et collective.

Le plan de formation, permet le respect des exigences fixées par le programme et le cahier des charges ainsi qu'il ouvre des espaces pour que les candidats bénéficient au maximum de l'alternance entre la formation et l'action sur le terrain. Les connaissances à acquérir ou à consolider sont variées et complexes ; le niveau et la forme des épreuves nous amènent à mettre en tension permanente une logique de connaissance rigoureuse et une logique de processus de formation dans une pédagogie active, impliquante, de développement personnel. Notre projet se fixe pour ambition de gérer cette tension qui renvoie à celle que vit quotidiennement le directeur dans ses missions d'expertise et d'action. Ainsi, nous pensons pouvoir véritablement contribuer à la préparation au métier de directeur, à la hauteur des enjeux actuels, c'est-à-dire avec une recherche de niveau de qualification en cohérence avec les exigences de maîtrise des données de gestion, la conformité aux réglementations et la nécessité d'évolution permanente des dispositifs et des pratiques.

Pour atteindre cet objectif de qualification, nous nous appuyons sur :

- l'organisation pédagogique des enseignements,
- les méthodes pédagogiques utilisées dans la formation qui devront être adaptées aux objectifs visés et favoriser l'intégration des connaissances et la réflexion,
- le management général du dispositif qui s'appuiera :
 - sur l'animation du collectif d'intervenants,
 - sur l'implication des candidats,
 - et sur la mobilisation et la participation d'un partenariat local, départemental et régional.

Ce partenariat doit renforcer nos liens avec les terrains professionnels, la réactivité du dispositif de formation aux évolutions des problématiques de populations et notre compétence sur certains champs comme celui de l'évaluation.

¹ En référence avec le référentiel d'activité dans l'annexe de l'arrêté du 05 juin 2007

LA FORMATION DE DIRECTEUR D'ETABLISSEMENT

✘ Le cadre réglementaire

Référence de la certification visée :

- Décret n° 2007-577 du 19 avril 2007 relatif certificat d'aptitude aux fonctions de directeur d'établissement ou de service d'intervention sociale
- Arrêté du 11 février 2008 relatif certificat d'aptitude aux fonctions de directeur d'établissement ou de service d'intervention sociale

Référentiels utilisés :

La formation est organisée à partir de quatre référentiels articulés les uns aux autres en annexe de l'arrêté du 11 février 2008

- Annexe I : référentiel professionnel et référentiel de compétences
- Annexe II : référentiel de certification
- Annexe III : référentiel de formation

La formation relatif au certificat d'aptitude aux fonctions de directeur d'établissement ou de service d'intervention sociale va prochainement être réformée. Le nouveau cadre réglementaire sortira en 2022.

✘ Objectifs et attendus de la formation

L'organisation de la formation

La formation CAFDES est organisée en quatre domaines de formation qui correspondent à quatre grands domaines de compétences :

- DF1 : Elaboration et conduite stratégique d'un projet d'établissement ou de service,
- DF2 : Management et Gestion des Ressources Humaines,
- DF3 : Gestion économique, financière et logistique d'un établissement ou service,
- DF4 Expertise de l'intervention sanitaire et sociale sur un territoire,

Cependant, ce qui donne sens au processus pédagogique, qui tout au long de la formation structure l'appropriation des connaissances et la construction des compétences, c'est la façon dont chaque stagiaire construit pour lui et avec le collectif en formation, la fonction de direction au niveau des responsabilités qui sont les siennes ; c'est en quelque sorte le fil rouge qui rassemble l'ensemble des acteurs de la formation CAFDES.

Ainsi, en 1^{ère} séquence, l'accent sera mis sur le directeur « expert », dans la connaissance des politiques publiques des dispositifs et des problématiques de population qui donne le cadre général à partir duquel il repère la complexité des situations et contextualise son approche d'une problématique de population objet de la note d'aide à la décision qu'il doit élaborer.

En 2^{ème} et 3^{ème} séquences, il s'agira davantage du directeur qui identifie et mobilise les ressources internes et externes en GRH, droit du travail et gestion financière en cohérence avec la gestion et l'animation du projet d'établissement.

Enfin dans la dernière séquence, intégrative de l'ensemble des domaines précédents, le directeur exerce ses responsabilités globalement dans la redéfinition, la conduite, le management du projet d'établissement dans une visée stratégique et opératoire.

La fonction de direction sera mise au travail à l'intérieur de chaque domaine de formation et de façon plus précise, en lien avec les différents domaines de compétences dans des espaces dits de professionnalisation tout au long de la formation.

I - PREMIERE SEQUENCE

Elle se déroule du mois de Septembre de l'année N à Mars de l'année N+1.

Elle est structurée autour de la préparation à la validation des unités d'enseignement (UE) du DF4 qui prévoit 196h de cours et une enveloppe de stage de 90h, obligatoires pour tous et 180h supplémentaires pour les stagiaires qui ne sont pas en situation d'emploi. Pendant cette première séquence, les unités de formation suivantes seront validées :

• UE4-1 Politiques publiques	12 ECTS	Total 30 ECTS
• UE4-2 Stage	6 ECTS	
• UE4-3 Stage	3 ECTS	
• UE4-4 Expertise de l'intervention et préconisation	9 ECTS	

Pendant cette première séquence, seront abordés un module de formation du DF2 et un module de formation du DF3 afin de privilégier l'appropriation des contenus que nous savons, par notre longue expérience de formation, difficiles à intégrer par les stagiaires en formation. Leur validation sera organisée en 2^{ème} séquence.

II - DEUXIEME SEQUENCE

Elle se déroule de Avril de l'Année N + 1 à Décembre de l'Année N + 1.

Elle est principalement organisée autour des DF2 et DF3 préparant aux validations des unités de formations suivantes :

• UE2-1 Droit au travail	8 ECTS	Total 30 ECTS
• UE2-2 Dimension personnelle du management	5 ECTS	
• UE3-1 Gestion budgétaire et comptable	4 ECTS	
• UE3-2 Gestion logistique et immobilière	3 ECTS	
• UE2-3 Management GRH	7 ECTS	
• UE4-5 Langue étrangère	3 ECTS	

III - TROISIEME SEQUENCE

Elle se déroulera de Janvier de l'Année N + 1 à Mai de l'Année N + 2. Elle est organisée autour de la préparation à l'épreuve nationale des domaines de formation DF2 et DF3

• UE 3-3	11 ECTS	Total 30 ECTS
• UE 2-2	14 ECTS	
• Stage UE 1-2	05 ECTS	

IV - QUATRIEME SEQUENCE

Elle se déroulera de Juin N+2 à novembre N+2.

L'ensemble des enseignements et du temps de stage est finalisé dans l'élaboration et la rédaction du mémoire qui intègrent l'ensemble des éléments de formation précédent permettant de rendre compte, du point de vue du directeur, dans une visée stratégique et opératoire, de la conception mise en œuvre et de l'élaboration d'un mode de prise en charge ou d'une offre de service. Validation :

- UE 1-3 (stage) 03 ECTS
- UE 1-4 Productions liées au mémoire 07 ECTS
- UE 1-5 Mémoire 20 ECTS

Total 30 ECTS

Les méthodes pédagogiques reposeront sur :

- la responsabilisation et l'implication des stagiaires, voire sur une dynamique, de co-production du processus de formation dans une logique participative : ateliers de méthodologie de projet, de préparation à la rédaction de la note d'aide à la décision, réalisations des stages qui font l'objet de cahier des charges ;
- et dans l'exigence de qualité des productions et des relations de travail dans le collectif en formation ;
- l'alternance qui favorisera la professionnalisation des stagiaires en les accompagnants dans leur prise de poste (il est assez fréquent que l'entrée en formation accélère une promotion professionnelle), dans la prise de conscience des exigences de ce métier, en particulier dans sa dimension stratégique et managériale.

Les stages dans la formation

La formation pratique est l'un des éléments de la qualité du projet pédagogique de l'établissement de formation et participe à l'acquisition des compétences dans chacun des domaines identifiés au sein du référentiel professionnel au même titre que la formation théorique et ne saurait être dissociée de cette dernière. Elle se déroule sous la forme de 2 stages d'une durée cumulée de 14 à 15 semaines (510h).

Les stages sont référés à 2 des 4 DF du diplôme suivant les modalités suivantes :

- DF 1 : stage de 240 heures ;
- DF 4 : stage de 270 heures.

Les candidats en situation d'emploi dans le champ de l'action sociale ou médico-sociale ou dans une fonction d'encadrement bénéficient automatiquement d'un allègement de la durée de la formation pratique de 155h sur le DF 1 et de 180 heures DF4. La durée du stage en lien avec le DF1 est donc de 85h et avec le DF4, elle est de 90h.

L'évaluation

Par ailleurs la formation CAFDES qui se déroule sur 30 mois est structurée selon deux modes de validation : une validation en ECTS² par séquence et une validation par domaine de formation. La structuration pédagogique est organisée de façon à concilier deux logiques :

- une logique de contenu qui renvoie à l'échéancier des épreuves, au rythme et aux formes de validation nouvelles : contrôle continu à l'initiative des centres agréés, épreuves nationales et validation en ECTS (30 ECTS par séquence).

La formation est ainsi structurée en 4 séquences sur une amplitude de 30 mois :

- Séquence 1 :** **Septembre année N à Mars N +1**
Epreuve nationale du DF4 en février année N +1
- Séquence 2 :** **Avril année N +1 Décembre année N +1**
- Séquence 3 :** **Janvier année N +1 à mai année N +2**
Epreuve nationale DF2 et DF3 mai N +2
- Séquence 4 :** **Juin N +2 à novembre N+2**
Epreuve nationale mémoire novembre N +2

- une logique de processus de formation qui prend en compte une progressivité dans les appropriations par rapport à la fonction de directeur, en particulier le passage entre l'acquisition de connaissances et son utilisation dans l'action, dans l'élaboration, la mise en œuvre, le management stratégique et la conduite du projet d'établissement ou de service.

Elle doit tenir compte aussi de la personnalisation des cursus de formation :

- à partir de la procédure de validation des acquis de l'expérience professionnelle par l'identification de modules de formation « valables » dont l'organisation doit permettre aux candidats bénéficiant de la Validation des Acquis d'Expérience (V.A.E) d'être tout à fait intégrés dans le collectif en formation et de participer à chaque regroupement mensuel³ ; et à partir de la singularité et de la diversité des trajectoires scolaires, universitaires et professionnelles des stagiaires.

² La mise en ECTS dans la formation permet la mobilité des stagiaires en France et en Europe car elle permet la capitalisation d'UF, transférables d'un Institut de formation à un autre.

³ La mise en œuvre de la VAE pour le CAFDES est de la compétence de la DRASS. Se référer au site : www.paca.sante.gouv.fr

La validation

Le CAFDES comprend quatre domaines de certification ; chacun des domaines est validé par un contrôle continu organisé par le centre de formation et par une épreuve nationale. Cf. article II de l'arrêté du 05 Juin 2007.

Trois épreuves nationales sont organisées par l'EHESP :

- une épreuve relative à l'élaboration et conduite stratégique d'un projet d'établissement ou de service,
- une épreuve relative au management et à la gestion des ressources humaines,
- une épreuve relative à la gestion économique, financière et logistique d'un établissement ou service.

Une épreuve relative à l'expertise de l'intervention sanitaire et sociale sur un territoire est organisée par le centre de formation.

Chaque domaine de formation est validé séparément. Il est validé si le candidat obtient une note égale ou supérieure à 10 sur 20 selon les modalités précisées dans l'annexe V de l'arrêté du 05 Juin 2007.

La sanction :

Le C.A.F.D.E.S, certificat délivré par l'Ecole des Hautes Etudes en Santé Publique (EHESP) au nom du ministre chargé des Affaires Sociales est sanctionné par un niveau 7.

✦ Taux de réussite et d'insertion

A l'issue du parcours de formation, nous pouvons observer un taux de réussite en 2020 de 100%.

Le taux d'insertion est quant à lui non mesuré par l'IRTS, les apprenants suivant la formation étant déjà en poste. Mais nous pouvons malgré tout attesté que le CAFDES est un diplôme prioritairement attendu lors des recrutements dans le secteur.

✦ **Dispenses et allègements**

Des allègements de formation ou des dispenses d'épreuves de certification sont possibles pour des candidats titulaires de diplôme ou de certificat mentionnés à l'annexe IV de l'arrêté du 05 Juin 2007 déjà cité ou présent sur une liste fixée par le Directeur de l'Ecole des Hautes Etudes en Santé Publique.

Les allègements et dispenses seront inscrits dans le protocole d'allègement des centres de formation.

Diplôme détenu par le candidat	Certificat d'aptitude aux fonctions d'encadrement et de responsable d'unité d'intervention sociale (CAFERUIS)	Diplôme supérieur en travail social (DSTS)	Diplôme d'Etat d'ingénierie sociale (DEIS)
Domaines de formation du CAFDES			
DF1 : élaboration et conduite stratégique d'un projet d'établissement ou de service : 394 H dont 154 h d'enseignement théorique et 240 H de stage			Dispense
DF2 : management et gestion des ressources humaines : 196 H			
DF3 : gestion économique, financière et logistique d'un établissement ou d'un service : 154 H			
DF4 : expertise de l'intervention sanitaire et sociale sur un territoire : 466 H dont 196 H d'enseignement théorique et 270 H de stage pratique	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

✦ **Personnes en situation de handicap**

L'IRTS propose des aménagements matériels et pédagogiques lors des épreuves de sélection et de certification mais aussi tout au long de la formation.

Pour toute information nous vous invitons à vous rapprocher du référent handicap Séverine MARCHAL : severine-marchal@irts-pacacorse.com

PLANIFICATION PREVISIONNELLE 2022-2024

2022	ENSEIGNEMENT THEORIQUE	STAGE PRATIQUE	
Septembre 2022	35 H		
Octobre 2022	35 H	Stage pratique :	Stage pratique allégé :
Novembre 2022	35 H		
Décembre 2022	35 H	140 H	35 H
TOTAL 2022	140 H		
2023			
Janvier 2023	70 H	Stage pratique :	Stage pratique allégé :
Février 2023	35 H		
Mars 2023	35 H (dont certification UF4)	130 H	55 H
Avril 2023	35 H		
Mai 2023	35 H		
Juin 2023	35 H (dont certification UF2 et UF3)		
Septembre 2023	35 H	Stage pratique :	Stage pratique allégé :
Octobre 2023	35 H		
Novembre 2023	35 H NB: 7 h Prévoir déplacement à RENNES		
Décembre 2023	35 H		
TOTAL 2023	385 H	140 H	40 H
2024			
Janvier 2024	21 H	Stage pratique :	Stage pratique allégé :
Février 2024	35 H		
Mars 2024	35 H		
Avril 2024	28 H		
Mai 2024	Certification		
Juin 2024	21 H		
Septembre 2024	7 H		
Octobre 2024	14 H		
Novembre 2024	14 H NB: Prévoir déplacement à RENNES	100 H	45 H
TOTAL 2024	175H		
TOTAL 2022-2024	700 H	510 H ou 175 H	
DUREE TOTALE DE LA FORMATION : 700 H + 510 + = 1 210 H OU 700 H + 175 H =875 H (si allègement du stage pratique)			

Des précisions seront communiquées ultérieurement

FINANCEMENT ET LIEU DE LA FORMATION

✦ Formation continue ou apprentissage

Formation ouverte aux personnes salariées dont l'employeur ou un opérateur de compétence (OPCO, TRANSITION PRO) finance l'intégralité du coût de la formation, soit 15 400 euros.

Durée totale

1 210 H réparties ainsi :

- ➔ 700 heures de formation théorique,
- ➔ 510 heures de formation pratique et de stage long

Coût global

15 400 € (dont droits d'inscription à l'EHESP inclus), facturés en 3 années scolaires :

Année 1 : 3 080 €

Année 2 : 8 470 €

Année 3 : 3 850 €

Coût par domaine de formation

DF1 : 6 800€

DF 2 : 2 700 €

DF 3 : 2 800 €

DF 4 : 3 100 €

- ✦ **Coût des épreuves de sélection** : 330€ ou 170€ pour les personnes dispensées de l'épreuve écrite

- ✦ **Lieu de formation**

IRTS PACA & Corse
20 bd des Salyens
CS 81133
13267 Marseille Cedex 08
(04 91 76 99 00)

Une partie du volume horaire se déroulera aussi à l'extérieur, telles que des institutions publiques ou privées du secteur de l'action sociale ou médico-sociale, en fonction des exigences de la formation et sera validée par l'I.R.T.S.. De plus il faut prévoir deux déplacements à Rennes, un premier en novembre de la 2ème année et un second en fin de formation.

L'ADMISSION EN FORMATION

✖ Les conditions d'admission

Peuvent se présenter à l'épreuve 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 6 (ancien 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 5 (ancien niveau III) et justifier d'une expérience professionnelle d'un an dans une fonction d'encadrement ou de trois 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 épreuves d' admission

Une épreuve écrite d'admissibilité

Elle vise à vérifier les capacités d'analyse et de synthèse du candidat, ses capacités à poser un jugement argumenté et organisé, à évaluer la culture générale, l'intérêt pour les problèmes de société et sa capacité à développer et formaliser un point de vue ; A partir d'un texte sur un sujet d'actualité, le candidat doit mettre en avant les idées forces du texte, montrer comment elles s'inscrivent dans un contexte politique et social et enfin argumenter sa position.

Les candidats 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 de niveau I sont dispensés de l'épreuve écrite.

Une épreuve orale d'admission

Elle vise 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 à un entretien, à partir d'une note rédigée au préalable par le candidat

LA PROCEDURE D'INSCRIPTION

Cf dossier d'inscription à la sélection téléchargeable sur le site internet de l'IRTS.

www.irts-pacacorse.com