

Le référentiel présente une liste de 74 compétences organisées en 5 domaines d'activités :

- Pilotage global de l'organisation dans un cadre éthique et porteur de sens
- Pilotage éducatif et pédagogique
- Pilotage des ressources humaines
- Coopération au sein des réseaux et développement des partenariats
- Pilotage administratif, économique, financier, matériel et immobilier

Chacun des domaines d'activités correspond à un bloc de compétence qui peut être validé de façon autonome :

- Bloc 1 : Piloter l'organisation éducative scolaire et/ou de formation dans un cadre éthique et porteur de sens
- Bloc 2 : Piloter les activités et les projets pédagogiques et éducatifs de l'organisation éducative scolaire et/ou de formation
- Bloc 3 : Piloter les ressources humaines d'une organisation éducative scolaire et/ou de formation
- Bloc 4 : Représenter l'organisation éducative scolaire et/ou de formation sur les plans institutionnel, professionnel et territorial et contribuer au développement du réseau et des partenariats.
- Bloc 5 : Piloter les fonctions administrative, économique, financière, matérielle et immobilière de l'organisation éducative scolaire et/ou de formation

La validation du Titre à finalité professionnelle de « **Dirigeant des organisations éducatives scolaires et/ou de formation** » sera acquise :

Par la voie de la formation :

- Par la validation des 5 blocs de compétences.
- Le bloc 1, garantissant le cadre éthique et stratégique du management mis en œuvre, assure le lien et la cohérence entre les 4 autres domaines d'activités. Ce bloc est transversal et ne peut être validé que si les 4 autres blocs ont été validés.
- La validation des blocs 1 et 5, compte-tenu des compétences visées, nécessitent d'exercer les compétences de dirigeant.

Par la voie de la VAE :

- Par la production d'un dossier apportant la preuve de la capacité du candidat à mobiliser de manière coordonnée les compétences des cinq blocs de compétences.
- Sur la base de ce dossier, une présentation orale devant un jury et un entretien avec celui-ci permettant au candidat d'explicitier son expérience et de rendre compte de son identité professionnelle.

L'ensemble du référentiel s'inscrit dans le cadre de la prise en compte de la diversité des publics. L'attention particulière portée aux personnes en situation de handicap impliquera les adaptations nécessaires pour éviter les limitations ou restrictions dans l'accès à la formation et à la certification.

REFERENTIEL D'ACTIVITES décrit les situations de travail et les activités exercées, les métiers ou emplois visés	REFERENTIEL DE COMPETENCES identifie les compétences et les connaissances, y compris transversales, qui découlent du référentiel d'activités	REFERENTIEL D'ÉVALUATION définit les critères et les modalités d'évaluation des acquis	
		MODALITÉS D'ÉVALUATION	CRITÈRES D'ÉVALUATION
Bloc 1 : Piloter l'organisation éducative scolaire et/ou de formation dans un cadre éthique et porteur de sens			
A partir des textes fondateurs et du cadre légal des institutions où il exerce, de la veille dont il a la responsabilité et de son analyse stratégique, le dirigeant des organisations éducatives, scolaires et/ou de formation est garant des orientations de son organisation et du sens des activités. Dans le pilotage des projets, il prend en compte la personne dans sa globalité, favorise la responsabilisation des acteurs et s'appuie sur le principe de subsidiarité et les concepts de l'organisation apprenante. La complexité des situations professionnelles auxquelles il est confronté nécessite que le dirigeant sache conduire et accompagner le changement. Il a conscience que prendre des responsabilités est un engagement pour soi et pour les autres.			
Domaine d'activités 1 : Pilotage global de l'organisation dans un cadre éthique et porteur de sens ➤ Elaboration d'un projet de pilotage prospectif, contextualisé et en référence au projet éducatif.	1-1 Développer une vision stratégique globale, responsable, claire et opérationnelle des objectifs, du rôle de l'organisation et de son plan de développement C1-1.1- Conduire un diagnostic général et partagé de l'organisation et analyser atouts et faiblesses / opportunités et risques en mettant en place un processus participatif afin de situer l'organisation dans son environnement actuel. C1-1.2- Formaliser une démarche prospective (penser autrement, analyser des données existantes, élaborer des scenarii stratégiques alternatifs) pour positionner l'organisation dans son environnement futur. C1-1.3- Elaborer en équipe de direction des stratégies de transformation, d'adaptation et de conduite du changement. C1-1.4- Elaborer et rédiger un projet de pilotage défini par des axes stratégiques clairs et porteurs de sens et comprenant un plan d'actions avec indicateurs et modalités d'évaluation par consultation de l'ensemble des acteurs de la communauté éducative puis arbitrer afin d'adapter l'organisation à son environnement actuel et futur. C1-1.5- Soumettre et défendre ce projet pour validation aux instances consultatives ou décisionnelles définies par les statuts puis le promulguer, afin de fixer des orientations.	Rédaction et présentation orale du projet de pilotage de la structure dans laquelle la personne exerce. L'écrit rendra compte du mode de pilotage mis en œuvre et des visées prospectives. Un écrit, de 50 à 60 pages*, hors annexes, visant à montrer le sens du pilotage global mis en œuvre : raisons des choix opérés et analyse des effets obtenus. *Selon les normes fixées par le cadre réglementaire	Écrit : - Le projet de pilotage présenté correspond bien au contexte d'exercice présenté et précise les orientations stratégiques - L'écrit témoigne d'un questionnement professionnel de dirigeant, adapté au contexte d'exercice et d'une analyse réflexive. - Les outils et méthodes de démarche prospective et de conduite du changement utilisés sont formalisés. - L'analyse permet la mise en lien des actions conduites dans les différents domaines d'activités et donne à voir une modalité de gouvernance de l'organisation dirigée. - Les références méthodologiques et théoriques retenues pour l'analyse sont explicitées. - L'écrit débouche sur une mise en perspective pour l'action future. - La forme de l'écrit est conforme aux attendus de présentation d'un document de travail en vigueur dans le milieu professionnel.

Page 3 sur 12

➤ Représentation des valeurs de l'institution de référence.	la sécurité des personnes et la continuité éducative et pédagogique. 1-4 Se situer, situer sa mission et ses fonctions dans un cadre éthique en se référant au sens à donner aux activités C1-4.1- Discerner l'ampleur et les limites de responsabilité de l'exercice de sa fonction de chef d'établissement. C1-4.2- Questionner sa pratique, prendre en compte les critiques et conduire une démarche réflexive dans l'exercice de sa fonction de direction et de pilotage en milieu éducatif. C1-4.3- S'appuyer sur un faisceau de conseils internes et externes et continuer à se former afin de prendre du recul sur ses façons d'agir et les moduler le cas échéant. C1-4.4- Elaborer avec les acteurs concernés des repères déontologiques communs et garantir la cohérence des actes posés avec les valeurs portées par l'institution. C1-4.5- Arbitrer et prendre des décisions en milieu incertain avec recul et discernement.		
--	--	--	--

REFERENTIEL D'ACTIVITES décrit les situations de travail et les activités exercées, les métiers ou emplois visés	REFERENTIEL DE COMPETENCES identifie les compétences et les connaissances, y compris transversales, qui découlent du référentiel d'activités	REFERENTIEL D'EVALUATION définit les critères et les modalités d'évaluation des acquis	
		MODALITÉS D'ÉVALUATION	CRITÈRES D'ÉVALUATION
Bloc 2 : Piloter les activités et les projets pédagogiques et éducatifs de l'organisation éducative scolaire et/ou de formation Le dirigeant est le premier responsable de la qualité éducative et pédagogique de l'organisation ; il anime la communauté pour assurer la cohérence des actions et la cohésion des acteurs. Il veillera, sous un mode collaboratif, à mobiliser l'ensemble des acteurs selon des démarches qui facilitent le développement de projets innovants adaptés aux contextes du cadre d'appartenance et des valeurs portées par l'organisation. Pour cela, il met en place des modes d'animation permettant aux acteurs de faire l'expérience de l'intelligence collective.			
Domaine d'activités 2 : Pilotage éducatif et pédagogique ➤ Définition et mise en œuvre des propositions pédagogiques et éducatives et de l'offre de formation. ➤ Pilotage et accompagnement de démarches pédagogiques et éducatives innovantes	2-1 Piloter les projets éducatifs et pédagogiques de l'organisation en valorisant les savoir-faire et en posant les exigences nécessaires. C2-1.1 Analyser les besoins et les évolutions attendues en termes d'inclusion, d'apprentissage, de parcours, d'employabilité pour adapter le pilotage éducatif et pédagogique. C2-1.2- Identifier, répertorier et formaliser le savoir-faire interne de l'organisation en vue de le pérenniser et de le valoriser. C2-1.3- Assurer une veille pédagogique et analyser les évolutions du système éducatif et du système de formation. C2-1.4- Sensibiliser les collaborateurs aux enjeux de l'organisation afin de conduire le changement. C2-1.5- Formaliser, garantir et développer le niveau, les contenus et les modalités de mise en œuvre des propositions d'enseignement, d'éducation et de formation en réponse aux besoins de l'environnement et aux évolutions sociétales et technologiques. C2-1.6- Piloter la conception des projets (définition des objectifs, des moyens humains, techniques, financiers, des indicateurs de résultats) et garantir leurs conduites dans le temps imparti en vue de mettre en œuvre la politique de développement de l'organisation. C2-1.7- Evaluer pour vérifier l'atteinte des objectifs, proposer des actions correctives, pérenniser les solutions adaptées et capitaliser les expériences.	Réalisation d'un dossier de 10 à 15 pages*hors annexes présentant un projet pédagogique, éducatif ou de formation et l'analyse de sa mise en œuvre. Le dossier sera évalué par un jury composé d'un formateur et d'un dirigeant du secteur d'activité. *Selon les normes fixées par le cadre réglementaire	• Le projet est présenté dans son contexte, les raisons des choix opérés sont précisées. • La réalisation : - s'appuie sur des traces professionnelles construites en situation ; - témoigne de la manière dont la communauté éducative est associée au projet ; - présente les modalités de la prise en compte de la diversité des publics accueillis. • L'analyse s'appuie sur des connaissances et outils dans le domaine du management de projet. • Le dossier présente les enjeux initiaux et analyse l'état d'avancée du projet dans ses différentes composantes. • Une mise en perspective est proposée. • La forme de l'écrit est conforme aux attendus de présentation d'un document de travail en vigueur dans le milieu professionnel.

➤ Animation de la communauté éducative. ➤ Participation aux instances associées ou liées conventionnellement à la vie interne de l'organisation ➤ Accueil et accompagnement des acteurs de l'organisation	2-2 Animer la communauté éducative en développant les conditions d'une collaboration efficace. C2-2.1- Développer une culture commune de référence en associant l'ensemble des acteurs de la communauté éducative. C2-2.2- Constituer, responsabiliser et manager une équipe afin de fédérer les personnes et mener à bien les actions à conduire. C2-2.3- Entendre et comprendre les points de vue, favoriser le dialogue, organiser le débat et arbitrer quand cela est nécessaire. C2-2.4- Définir et mettre en œuvre un système de gestion de l'information afin de rendre facilement accessible l'information pertinente à l'ensemble de la communauté. C2-2.5- Garantir le fonctionnement des instances de concertation et de représentation légales et nécessaires au vivre ensemble de la communauté éducative. 2-3 Accueillir, gérer et accompagner la diversité et la singularité de l'ensemble des acteurs de la communauté éducative en étant à l'écoute des situations particulières. C2-3.1- Prendre en compte les situations particulières des acteurs de la communauté éducative en formalisant des temps et lieux d'écoute. C2-3.2- Organiser le travail collaboratif permettant aux équipes de construire ensemble les solutions aux problématiques éducatives rencontrées. C2-3.3- Garantir que la qualité des pratiques éducatives, pédagogiques et de formation mises en œuvre au sein de l'organisation est au service de tous les publics accueillis. C2-3.4- Réunir les conditions de l'efficacité, de la qualité et de la sérénité du fonctionnement des instances pédagogiques et savoir porter un regard positif sur les publics en formation. C2-3.5- Garantir l'épanouissement personnel des formés par la mise en œuvre de structures d'accueil et d'accompagnement adaptées.		
--	---	--	--

REFERENTIEL D'ACTIVITES <i>décrit les situations de travail et les activités exercées, les métiers ou emplois visés</i>	REFERENTIEL DE COMPETENCES <i>identifie les compétences et les connaissances, y compris transversales, qui découlent du référentiel d'activités</i>	REFERENTIEL D'EVALUATION <i>définit les critères et les modalités d'évaluation des acquis</i>	
		MODALITÉS D'ÉVALUATION	CRITÈRES D'ÉVALUATION
Bloc 3 : Piloter les ressources humaines d'une organisation éducative scolaire et/ou de formation <i>Garant d'une dynamique collective s'appuyant sur la complémentarité des profils et compétences des collaborateurs, le dirigeant crée et entretient des relations qui permettent à chacun d'apporter sa contribution au projet de cette organisation à vocation éducative. Il sait analyser le fonctionnement des équipes, et sensibiliser ses membres aux défis à relever et à leurs enjeux pour conduire le changement. Il s'assure que l'ensemble des personnels dont il a la charge est investi d'une mission éducative quels que soient les profils de poste définis. De ce fait, au-delà des procédures administratives et de contrôle, il inscrit non seulement sa mission dans une gestion des ressources, mais également dans une valorisation des richesses humaines.</i>			
Domaine d'activités 3 : Pilotage les ressources humaines ➤ Gestion des emplois et compétences. ➤ Management et accompagnement des équipes.	3-1 Définir et mettre en œuvre la politique de gestion des ressources humaines de l'organisation C3-1.1- Réaliser l'organigramme de fonctionnement de l'organisation en tenant compte d'une analyse des besoins en compétences, des emplois, et des parcours professionnels. C3-1.2- Déterminer et communiquer des objectifs de travail clairs et motivants (avec résultats attendus, délais et indicateurs de mesure de la performance) pour mobiliser chacun dans l'équipe. C3-1.3- Recruter et fidéliser les salariés afin de pérenniser et développer l'organisation. C3-1.4- Analyser les besoins en formation, en recrutement pour élaborer et mettre en œuvre les plans de développement des compétences, la gestion de l'emploi. C3-1.5 -Mettre en place les conditions permettant de garantir l'accessibilité universelle à l'emploi et au poste dans l'organisation. 3-2 Exercer un leadership au service de l'ensemble des personnels C3-2.1- Organiser et mettre en place la délégation pour rendre autonomes les équipes. C3-2.2- Faciliter le dialogue et réguler les échanges, résoudre les conflits afin de maintenir la cohésion des équipes. C3-2.3- Développer des processus de rendre compte qui permettent la valorisation des compétences des collaborateurs.	Présentation orale d'une situation professionnelle et de son analyse systémique mettant en jeu la gestion des ressources humaines. Cette présentation peut s'appuyer sur tout support utile à la compréhension du jury. Modalités de la présentation orale : - Le jury est composé d'un formateur et d'un dirigeant du secteur d'activité. - La présentation dure de 20 à 30 mn - Un échange de 10 à 20 mn est prévu ensuite.	- Le modèle conceptuel de gestion des ressources humaines et l'éthique qui l'anime sont précisés. - La situation est analysée au regard de l'organisation actuelle et prévisionnelle de la structure. - L'analyse de la situation proposée met en évidence les points de force du manager d'équipe et ses points de vigilance : quel type de leadership exerce-t-il ? - Le cadre légal de la gestion des RH dans lequel s'exerce la situation présentée est identifié.

➤ Mise en œuvre du droit social au sein de l'organisation.	C3-2.4- Impulser une dynamique collective (projets, événements fédérateurs, ...) et permettre aux collaborateurs d'en être acteurs. 3-3 Garantir le respect du droit social au sein de l'organisation C3-3.1- Gérer, dans le respect du droit social, les plans de carrières des collaborateurs (salaires, promotions, entretiens d'évaluation, formation ...) afin de répondre aux besoins de l'organisation et aux attentes des salariés. C3-3.2- Gérer les relations avec les instances représentatives du personnel en garantissant leur fonctionnement et en veillant à la mise en œuvre des décisions prises. C3-3.3- Conduire une politique préventive d'optimisation des conditions de travail afin de favoriser le bien être individuel et collectif.		
---	--	--	--

REFERENTIEL D'ACTIVITES décrit les situations de travail et les activités exercées, les métiers ou emplois visés	REFERENTIEL DE COMPETENCES identifie les compétences et les connaissances, y compris transversales, qui découlent du référentiel d'activités	REFERENTIEL D'EVALUATION définit les critères et les modalités d'évaluation des acquis	
		MODALITÉS D'ÉVALUATION	CRITÈRES D'ÉVALUATION
Bloc 4 : Représenter l'organisation éducative scolaire et/ou de formation sur les plans institutionnel, professionnel et territorial et contribuer au développement du réseau et des partenariats.			
<i>Le dirigeant d'organisation à vocation éducative scolaire et/ou de formation travaille dans des réseaux, en partenariat avec d'autres instances. Bon connaisseur des structures, il interagit avec ses homologues pour situer son organisation au centre d'un système basé sur la recherche de synergies et de complémentarités. Il coopère au sein de réseaux institutionnels et professionnels, développe des partenariats diversifiés, élabore le plan de communication pour mener à bien une stratégie en interne comme en externe, en prenant en compte les exigences liées au statut de l'organisation, les lois qui régissent les relations avec les différents partenaires institutionnels et les attendus des instances dirigeantes. Il est le garant de la manière dont les valeurs de l'organisation sont portées, présentées et respectées, en interne comme en externe.</i>			
Domaine d'activités 4 : Coopération au sein des réseaux et développement des partenariats ➤ Contribution au développement et à la qualité de l'organisation. ➤ Représentation de l'organisation dans les instances liées à l'enseignement, l'éducation et la formation, qu'elles soient privées ou publiques.	4-1 Assurer la représentation et la contribution de l'organisation au contexte institutionnel, territorial et politique qui est le sien. C4-1.1- Situer l'organisation dans une histoire qui fonde son action sur des valeurs et une éthique. C4-1.2- Assurer une veille qualité en analysant les démarches qualités du secteur d'activité et en étudiant celles mises en œuvre dans d'autres organisations publiques ou privées du territoire d'influence afin d'adapter son positionnement. C4-1.3- Assurer une veille territoriale en prenant en compte les évolutions de l'environnement pour se constituer en force de proposition réaliste et entendue. C4-1.4- Être à l'initiative et contribuer à des projets et à la solidarité territoriale en mutualisant et en coopérant au sein de réseaux institutionnels et professionnels (élaborer des propositions conjointes, répondre à des appels à projet, ...) C4-1.5- Assurer les relations avec les instances institutionnelles et administratives, territoriales et politiques, afin d'ajuster le projet de l'organisation à la politique générale des réseaux d'appartenance. C4-1.6- Animer une démarche qualité appropriée à son organisation en élaborant et maîtrisant les outils adéquats pour être reconnu comme un partenaire fiable par son environnement professionnel.	A partir de la cartographie du réseau professionnel et institutionnel de l'organisation dans laquelle travaille le candidat, présentation orale argumentée de la stratégie de coopération et de communication avec les partenaires. Modalités de la présentation orale : • Le jury est composé d'un formateur et d'un dirigeant du secteur d'activité. • La présentation dure de 15 à 20 mn • Un échange de 10 à 20 mn est prévu ensuite.	• La représentation choisie permet de situer l'organisation dans son environnement et présente les liens qu'elle entretient avec les différents acteurs du réseau professionnel et institutionnel. • Le choix des supports de présentation sont argumentés. • La présentation montre les partenariats actuels et les projets qui en découlent. • La présentation rend compte d'une analyse systémique du réseau témoignant de la capacité du candidat à appréhender les situations complexes. • Le candidat est capable de faire des propositions d'enrichissement et de développement de son réseau • L'analyse montre comment le dirigeant se situe et contribue à la vie du réseau. • Le candidat argumente ses stratégies de communication internes et externes actuels.

➤ Définition de la politique de communication de l'organisation. ➤ Mise en œuvre de partenariats.	4-2 Développer une communication interne et externe sur les valeurs de l'organisation afin de mettre en cohérence ses choix de direction avec la réalité de la structure et de son environnement. C4-2.1- Concevoir des outils et une démarche de communication afin d'être identifié dans les réseaux professionnels et auprès des usagers potentiels. C4-2.2- Recueillir les informations externes contribuant au positionnement adapté de l'image de l'organisation dans les contextes institutionnel et professionnel. C4-2.3- Conduire la communication externe afin de faire connaître à ses partenaires le projet de l'organisation. C4-2.4- Gérer le traitement de l'information et de la communication en situation de crise afin de garantir la protection des personnes et l'image de l'établissement. 4-3 Développer et entretenir des partenariats avec les milieux professionnels, associatifs, socio-éducatifs et culturels afin de garantir l'inscription de l'organisation dans la réalité du tissu économique, social et culturel. C4-3.1- Déterminer le type et la forme des partenariats à partir des valeurs de l'organisation en articulant les niveaux locaux, régionaux, nationaux voire internationaux. C4-3.2- Remplir le rôle d'acteur socio-économique et territorial de l'organisation en s'investissant et en étant force de proposition dans son environnement. C4-3.3- Contractualiser avec ses partenaires dans le respect de la réglementation prévue.		
---	---	--	--

REFERENTIEL D'ACTIVITES décrit les situations de travail et les activités exercées, les métiers ou emplois visés	REFERENTIEL DE COMPETENCES identifie les compétences et les connaissances, y compris transversales, qui découlent du référentiel d'activités	REFERENTIEL D'EVALUATION définit les critères et les modalités d'évaluation des acquis	
		MODALITÉS D'ÉVALUATION	CRITÈRES D'ÉVALUATION
Bloc 5 : Piloter les fonctions administrative, économique, financière, matérielle et immobilière de l'organisation éducative scolaire et/ou de formation La gestion administrative, économique, financière, matérielle et immobilière est au service du projet de l'organisation à vocation éducative. Dans ce cadre, son dirigeant collabore pleinement avec le conseil d'administration de l'organisation. Ensemble, ils arrêtent des orientations et une stratégie de mise en œuvre dont le dirigeant est responsable et dont il rend compte. Il sait faire appel aux compétences et à l'expertise de conseillers diversifiés dans les domaines comptables, juridiques, immobiliers... Il est garant de la sécurité des biens et des personnes.			
Domaine d'activités 5 : Pilotage administratif, économique, financier, matériel et immobilier ➤ Administration de la structure et organisation matérielle. ➤ Gestion économique et financière de l'organisation.	5-1 Administrer l'organisation en tenant compte de ses particularités, en sachant apprécier les marges de liberté et en exerçant le pouvoir disciplinaire dans le respect des règlements établis. C5-1.1- Garantir une structuration et des conditions de fonctionnement de l'organisation au sein de son environnement respectant le cadre administratif et institutionnel du réseau auquel elle appartient. C5-1.3- Piloter et organiser les procédures d'inscription et le recrutement des formés dans le respect des prescriptions et des valeurs de l'organisation et du réseau auquel elle appartient. C5-1.4- Exercer le pouvoir disciplinaire dans le respect des règlements établis, tant à l'égard des personnels que des apprenants en prenant avec diligence les mesures qui s'imposent et en informant les autorités compétentes. 5-2 Développer une stratégie économique et financière afin de garantir la pérennité de l'organisation. C5-2.1- Analyser économiquement et financièrement le fonctionnement de l'organisation afin de pouvoir mettre en œuvre une réflexion prospective garantissant le fonctionnement de la structure et de ses projets. C5-2.2- Développer une stratégie économique et financière appuyée sur la définition d'un budget prévisionnel et des indicateurs économiques pertinents afin de mesurer les conséquences économiques de changements ou investissements, d'assurer un contrôle à priori et de prévoir si nécessaires des actions correctives.	Argumentation des orientations proposées pour la structure, prenant appui sur les rapports d'activités et rapports financiers. Modalités de la présentation orale : Le jury est composé d'un formateur et d'un dirigeant du secteur d'activité. Le jury évaluera la qualité de l'argumentation présentée. Le temps de présentation est de 15 à 20 mn, un échange de 15 à 20 mn suivra.	• La présentation orale, appuyée sur les supports écrits réels, permet de montrer comment le candidat analyse la réalité de fonctionnement de la structure dans laquelle il travaille dans les quatre domaines suivants : - Administration de l'organisation - Développement d'une stratégie économique et financière - Traduction de la réflexion prospective sur les investissements mobiliers et immobiliers de l'organisation. - Maintien de l'organisation en conformité avec la réglementation et proposition d'adaptations spécifiques • La présentation s'appuie sur les éléments des rapports officiels, la confidentialité des données étant assurées. • L'analyse témoigne de la compréhension de la fonction des rapports d'activité, financier et d'orientation dans le pilotage d'une organisation. • La vision stratégique présentée est en cohérence avec le contexte de l'organisation et respecte le cadre réglementaire.

➤ Développement d'une politique immobilière. ➤ Respect du droit du travail.	C5-2.3- Rendre compte de la politique de gestion mise en œuvre auprès des autorités gestionnaires, administratives et institutionnelles concernées. C5-2.4- Garantir la mise en œuvre des projets et la pérennité de la structure en mobilisant différentes sources de financement et en s'inscrivant dans une logique de solidarité. 5-3 Traduire la réflexion prospective en termes de gestion économique et financière, sur les investissements mobiliers et immobiliers de l'organisation. C5-3.1- Élaborer et mettre en œuvre une politique d'investissement avec les organismes de gestion et propriétaires et en consultant la communauté éducative et les instances institutionnelles. C5-3.2- Ajuster la politique d'investissement aux enjeux d'inclusion, aux évolutions liées à la transition écologique, au cadre réglementaire et normatif. 5-4 Maintenir l'organisation en conformité avec la réglementation et proposer des adaptations spécifiques en se donnant les moyens d'une veille réglementaire sur le droit du travail. C5-4.1- Intégrer la dimension juridique dans les différentes tâches administratives et financières et savoir mobiliser les autorités judiciaires et administratives compétentes si nécessaire. C5-4.2- Elaborer une organisation du travail dans le respect des règles de sécurité et faire appliquer la réglementation afin de préserver la santé et l'intégrité physique des salariés et des usagers.		• La présentation permet d'inscrire le pilotage dans un contexte administratif, financier et immobilier bien appréhendé. • L'analyse menée à l'oral présente à la fois les enjeux, les effets et les perspectives des choix opérés.
--	--	--	--