

Directeur de structures d'action sociale et de santé (MS)

RNCP18035 · RNCP · Publiée

L'essentiel

Niveau de qualification	Niveau 7
Code(s) NSF	332
Formacode(s)	44047
Code(s) ROME	K1403, M1301, M1705, J1502, M1503
Type d'enregistrement	Enregistrement sur demande
Date d'échéance	21/07/2023

Certificateur(s)

GROUPE KEDGE BUSINESS SCHOOL · SIRET : 51400512300062

Résumé de la certification

OBJECTIFS ET CONTEXTE

A compléter (Reprise)

ACTIVITÉS VISÉES

Le titulaire de la certification "Directeur de Structures d'Action Sociale et de Santé" est amené à gérer sous les dimensions stratégiques, financières, administratives, commerciales et humaines :

- des structures ou services dans les secteurs sanitaire, médico-social et de l'action sociale,
- des regroupements dans les secteurs sanitaire, médico-social et de l'action sociale,
- des dispositifs de coordination territoriaux ou de plateformes de services,
- des structures ou dispositifs intervenant dans la prévention, la promotion de la santé, et en santé publique.

Les principales activités exercées sont les suivantes :

1. Activités stratégiques et de développement

Ils/Elles ont pour mission de définir et piloter un projet d'entreprise à visée stratégique et marketing en lien avec les politiques publiques et les caractéristiques économiques et institutionnelles du secteur du médico-social, de la santé, du sanitaire et de l'action sociale et économique :

- Appréhender le contexte socio-économique, institutionnel et réglementaire du secteur
- Adopter une analyse prospective de l'environnement immédiat et des secteurs d'activités connexes : industries pharmaceutiques, industries du numérique, etc.
- Elaborer et mettre en œuvre des stratégies intégrant processus d'innovation et spécificités sectorielles

2. Activités opérationnelles

Ils/Elles ont pour mission de piloter la performance globale d'une structure en incluant le développement d'une expertise sectorielle ou fonctionnelle forte :

- Elaborer des analyses financières au regard des exigences réglementaires et des évolutions économiques du secteur
- Elaborer des politiques d'investissements au regard des mouvements concurrentiels actuels : regroupements, fusions, innovations...
- Construire une offre adaptée en s'appuyant sur une démarche commerciale et marketing
- Renforcer la performance économique de l'organisation
- Déployer des démarches qualité ainsi que des démarches d'accompagnement au changement et d'amélioration continue.
- Renforcer la performance sociale de leur structure ou service pour répondre aux attentes et exigences des parties prenantes

3. Activités managériales

Ils/Elles ont pour mission de manager des hommes et des équipes pluridisciplinaires en tenant compte des spécificités du secteur :

- Manager des hommes et des équipes en tenant compte de la pluridisciplinarité des équipes
- Définir et déployer une politique managériale en faveur de la prévention des risques professionnels et de la qualité de vie au travail
- Soutenir les équipes dans leurs relations avec des publics (patients, usagers), incluant des notions d'éthique et de personnalisation des interventions.

4. Activités d'optimisation de performance et d'appui aux projets

Ils/Elles ont pour mission d'initier et d'appuyer des projets entrepreneuriaux et/ou intrapreneuriaux innovants autour de sujets complexes et transverses en santé. Pour ce faire, ils doivent :

- Initier et soutenir les innovations
- Développer des approches collaboratives et pluridisciplinaires favorisant l'innovation
- Déployer des relations et partenariats intersectoriels pour innover environnemental

COMPÉTENCES ATTESTÉES

Le (la) titulaire est capable :

1. d'analyser le contexte socio-économique et institutionnel d'une structure de santé en maîtrisant ses bases réglementaires et normatives
2. de concevoir une stratégie d'entreprise intégrant la dimension innovation et les spécificités sectorielles de la santé.
3. de construire l'offre de produits adaptés à la structure en s'appuyant sur une démarche marketing et commerciale
4. de piloter les dimensions budgétaires et financières d'une structure dans le secteur de la santé
5. de mettre en place une politique de compétences au sein d'équipes intervenant dans le secteur de la santé
6. de définir et déployer une politique managériale favorisant prévention des risques professionnels et qualité de vie au travail dans le secteur de la santé
7. d'initier et appuyer des projets innovants dans les secteurs des soins et de la santé
8. d'accroître la performance d'une structure en s'appuyant sur une expertise de gestion approfondie dans le champ de la santé

Blocs de compétences

RNCP18035BC01 — Construire l'offre de produits adaptés à la structure en s'appuyant sur une démarche marketing et commerciale

LISTE DE COMPÉTENCES

Descriptif :

- Produire une analyse marketing et commerciale au regard des enjeux stratégiques et d'innovation de la structure
- Elaborer une offre de services incluant une démarche marketing et commerciale, et tenant compte des spécificités sectorielles
- Définir et mettre en œuvre la politique commerciale

Modalités d'évaluation :

Sur la base d'une mise en situation professionnelle reconstituée, on attend du candidat :

- Une prise de position concernant la pertinence du plan d'action marketing et commercial proposés au regard des objectifs de la structure
- L'identification des éléments présentant des divergences entre plan d'action proposé et la situation de l'entreprise, assortie de recommandations d'améliorations

RNCP18035BC02 — Piloter les dimensions budgétaires et financières d'une structure dans le secteur de la santé

LISTE DE COMPÉTENCES

Descriptif :

- Elaborer la stratégie budgétaire, négocier et planifier l'exécution du budget de la structure ou du service en relation avec les orientations stratégiques
- Construire et exécuter la politique d'investissement résultant du plan stratégique, en tenant compte des spécificités du secteur de la santé
- Elaborer et mettre en œuvre le plan pluriannuel de financement soutenant la politique d'investissements fixée

Modalités d'évaluation :

Sur la base d'une étude de cas écrite réalisée en groupe ou d'un travail individuel, on attend du candidat :

- la réalisation d'une analyse financière permettant un premier diagnostic de la structure
- une prise de position sur la faisabilité financière de projets
- un planning des investissements, assorti d'un plan de financement

RNCP18035BC03 — Initier et appuyer des projets innovants dans les secteurs des soins et de la santé

LISTE DE COMPÉTENCES

Descriptif :

- Dans le cadre de l'amélioration de l'offre de produits de la structure, identifier les sources d'innovation possibles dans le domaine des soins et de la santé
- Mettre en œuvre des nouveaux Business Models spécifiques à la santé contribuant à renforcer la performance financière de la structure
- Afin d'améliorer la productivité des démarches créatives, mettre en place des processus soutenant l'innovation au sein de la structure, reposant notamment sur l'intrapreneuriat
- Développer des solutions novatrices soutenues par des approches collaboratives et pluridisciplinaires dans le but d'optimiser la capture de la valeur

Modalités d'évaluation :

Sur la base d'une étude de cas écrite réalisée en groupe on attend du candidat :

après analyse des éléments constitutifs de la situation proposée :

- une proposition de produits, services et/ou processus innovants que la structure pourrait développer
- des propositions d'actions pouvant soutenir le projet innovant présenté, incluant notamment les dimensions de financement
- des recommandations concernant les méthodes d'approches collaboratives et transdisciplinaires susceptibles de favoriser les axes d'innovations énoncés

RNCP18035BC04 — Analyser le contexte socio-économique et institutionnel d'une structure de santé en maîtrisant ses bases réglementaires et normatives

LISTE DE COMPÉTENCES

Descriptif :

- Analyser l'environnement socio-économique et institutionnel du champ de la santé, pour mieux comprendre les marges de manœuvres stratégiques pour la structure de santé
- En prenant en compte les caractéristiques et les enjeux des différents domaines du champ de la santé, analyser les processus d'élaboration, d'implantation et d'évaluation des politiques publiques qui cadrent ou guident l'activité du secteur
- Identifier les modèles de régulation qui régissent l'écosystème de la santé en France et en Europe en santé, au regard des principales réglementations françaises et européennes

Modalités d'évaluation :

Sur la base d'une mise en situation professionnelle individuelle reconstituée et d'un dossier écrit réalisé en groupe, on attend du candidat :

une analyse d'une politique publique du secteur de la santé faisant référence aux éléments suivants :

- La mise en agenda d'une problématique de santé
- L'analyse d'une politique publique
- Les impacts de la politique publique sur le pilotage des structures de santé

RNCP18035BC05 — Concevoir une stratégie d'entreprise intégrant la dimension innovation et les spécificités sectorielles de la santé

LISTE DE COMPÉTENCES

Descriptif :

- Elaborer une vision prospective du secteur de la santé pour anticiper les changements et les évolutions nécessaires
- Orienter la stratégie de la structure dans une démarche de différenciation, prenant en compte le champ concurrentiel du secteur de la santé
- Définir un processus stratégique en cohérence avec le projet d'entreprise de la structure

Modalités d'évaluation :

Sur la base d'une mise en situation professionnelle reconstituée et d'un dossier écrit réalisé en groupe, on attend du candidat :

- Une présentation des différentes options stratégiques possibles, une fois les éléments significatifs du contexte et de la structure considérés mis en exergue
- Une formulation du plan stratégique retenu, soutenue par des recommandations, au regard des enjeux prospectifs et concurrentiels identifiés et des capacités de l'entreprise.

RNCP18035BC06 — Mettre en place une politique de compétences au sein d'équipes intervenant dans le secteur de la santé

LISTE DE COMPÉTENCES

Descriptif :

- Dans le cadre d'une politique de ressources humaines projective, définir les besoins RH de l'entreprise et les compétences nécessaires pour les années à venir
- Au regard des compétences attendues, organiser le pilotage des recrutements
- Analyser l'évolution des postes des collaborateurs pour soutenir le développement de l'organisation
- Organiser les actions de formation soutenant la mobilité des collaborateurs,
- Piloter le changement en lien avec les instances représentatives
- Animer et motiver une équipe en valorisant compétences développées et pluridisciplinarité
- Développer et encourager des pratiques éthiques au sein d'une entreprise dans le secteur de la santé

Modalités d'évaluation :

Sur la base d'une étude de cas écrite individuelle ou en groupe, on attend du candidat :

après décodage des éléments constitutifs de la situation proposée :

- une caractérisation des évolutions qui attendent la structure en matière RH
- des recommandations relatives aux problématiques RH (évolution des métiers, collaboration et équipes pluricompetentes)
- des recommandations concernant le style de management à adopter, notamment dans l'accompagnement du changement.

RNCP18035BC07 — Définir et déployer une politique managériale favorisant prévention des risques professionnels et qualité de vie au travail dans le secteur de la santé

LISTE DE COMPÉTENCES

Descriptif :

- Repérer dans l'entreprise les enjeux humains, sociaux, économiques et juridiques de la santé au travail
- Se référer au cadre normatif et réglementaire qui s'applique en entreprise dans ce secteur
- Identifier les dangers et les situations de travaux dangereuses existantes ou futures
- Intégrer la sécurité et santé au travail dans la gestion de ses activités et la conduite de projets
- Communiquer avec les acteurs de prévention interne et externe

Modalités d'évaluation :

Sur la base d'une étude de cas écrite individuelle ou réalisée en groupe, on attend du candidat :

après décodage des éléments constitutifs de la situation proposée :

- l'identification des décisions à prendre dans le cadre d'une politique managériale en faveur de la prévention des risques professionnels
- des propositions visant à développer un management incluant la dimension santé- sécurité-performance globale

RNCP18035BC08 — Accroître la performance d'une structure en s'appuyant sur une expertise de gestion approfondie dans le champ de la santé

LISTE DE COMPÉTENCES

Descriptif :

- En se positionnant comme référent au regard de son expertise professionnelle, identifier une thématique et/ou une fonction susceptible d'un accroissement de performance, au regard des axes stratégiques de la structure
- Engager une logique de transformation en lien avec le champ d'amélioration identifié
- Piloter l'action d'amélioration de manière efficiente : coûts, moyens
- Evaluer l'accroissement de performance réalisé au regard de celui attendu

Modalités d'évaluation :

Sur la base

d'une étude de cas ou d'une mise en situation au sein d'une entreprise ou organisation du secteur de la santé, en lien avec l'expertise retenue, on attend du candidat :

- Un diagnostic synthétique sur les enjeux financiers, humains, managériaux de l'entreprise concernée
- Une analyse de positionnement de l'expertise considérée au regard de la performance globale de l'entreprise
- Une proposition de transformation, incluant des critères de mesure du gain de performance attendu

Secteur d'activité et type d'emploi

SECTEURS D'ACTIVITÉS

Secteurs d'activités

Le champ de la santé visé comprend notamment les secteurs suivants : santé, sanitaire, médico-social, action sociale, prévention et promotion de la santé, santé publique, réinsertion économique et sociale, silver economy, télémédecine, innovation santé, bien-être, qualité.

Les structures visées, du secteur de la santé, prennent aujourd'hui des formes diversifiées : privé lucratif, privé associatif, public ou parapublic, groupes nationaux ou internationaux. Le développement de la télémédecine, des services à domicile, du digital dans la santé, contribuent à accroître encore la diversification des formes prises par ces structures de santé.

TYPE D'EMPLOIS ACCESSIBLES

Types d'emplois accessibles

- Directeur et manager de structures ou de services dans le champ de la santé
- Coordinateur de réseau de santé, de plate-forme de services
- Directeur de structures de services médico-sociaux d'aide à la personne ou de maintien à domicile
- Directeur général ou secrétaire général de groupes ou complexes regroupant plusieurs des structures précédentes
- Directeur de cliniques et autres structures sanitaires
- Directeur, directeur adjoint ou responsable de services fonctionnels dans des structures de santé tels que : Qualité et Accréditation, Juridique, Ressources Humaines, Finance, Marketing, commercial et communication, Stratégie et Innovation, Exploitation, service des Soins (management des professionnels et des activités de soins), de l'Hébergement (management des professionnels et des activités relatives à l'hébergement des patient, usagers, résidents...).... ;
- Directeur, directeur adjoint ou responsable de projets ;
- Directeur, directeur adjoint ou responsables d'établissement de type ; thermalisme, séjours de vacances à visée thérapeutique ou de rétablissement... ;
- Consultant, évaluateur, expert intervenant dans ces secteurs

RÉGLEMENTATIONS D'ACTIVITÉ

- Décret ministériel du 19 Février 2007,
- La loi de juillet 2009 (loi dite HPST)
- La loi de décembre 2015, dite loi ASV (loi relative à l'adaptation de la société au vieillissement)

Plus généralement, après la loi HPST 2009 qui réorganise les modalités de délivrance des soins et des services d'aide et d'accompagnement (coordination et territorialisation), les grands plans nationaux tels que ceux de la Silver Economy et dans le champ du Handicap plus récemment, et la loi ASV, le secteur de la santé est en cours de transformations profondes, sur les plans juridiques, financiers, et d'offres de services.

Marché du travail

Indicateurs au niveau des familles professionnelles (FAP) des métiers visés, agrégés au niveau national — France Travail / DARES (open data).

Tension de recrutement (DARES 2024)	Modérée (3/5) Moyenne pondérée par l'emploi ; les familles ci-dessous s'échelonnent de 2 à 5 sur 5.
Facteurs principaux	Manque de main-d'œuvre disponible
Salaire médian (mensuel)	2 771 €

Familles professionnelles (FAP)	L4X80 — Techniciens des services administratifs · tension 4/5 (Élevée) L5X92 — Cadres des ressources humaines et du recrutement · tension 2/5 (Faible) R3X83 — Professions intermédiaires du marketing et des services commerciaux (hors achats) · tension 3/5 (Modérée) R4X90 — Cadres commerciaux, acheteurs et cadres de la mercatique · tension 2/5 (Faible) V1X80 — Infirmiers et sages-femmes · tension 5/5 (Très élevée)
Projets de recrutement (BMO 2026)	52 484
Jugés difficiles à recruter	50 %
Emplois saisonniers	8 %
Familles professionnelles (FAP)	L4X80 — Techniciens des services administratifs L5X92 — Cadres des ressources humaines et du recrutement L6X90 — Cadres dirigeants des grandes entreprises de plus de 50 salariés R3X83 — Professions intermédiaires du marketing et des services commerciaux (hors achats) R4X90 — Cadres commerciaux, acheteurs et cadres de la mercatique V1X80 — Infirmiers et sages-femmes

Voies d'accès

MODALITÉS D'ACCÈS

Formation initiale, Formation continue, Apprentissage, Contrat de professionnalisation, VAE

PRÉREQUIS À L'ENTRÉE EN FORMATION

A compléter (Reprise)

COMPOSITION DU JURY — FORMATION INITIALE, FORMATION CONTINUE, CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION

Autorité délivrant la certification : 50%, professionnels du secteur d'activité : 50%

COMPOSITION DU JURY — APPRENTISSAGE

Autorité délivrant la certification : 50%, professionnels du secteur d'activité : 50%

COMPOSITION DU JURY — VAE

Autorité délivrant la certification: 50%, professionnels du secteur d'activité: 50%, avec la répartition 50% salarié, 50% employeur

Base légale

Date d'échéance de l'enregistrement 21/07/2023

Liens avec d'autres certifications

ANCIENNES VERSIONS

RNCP16960

NOUVELLE(S) CERTIFICATION(S)

RNCP37814, RNCP37614

Pour plus d'informations

LIEN VERS LE DESCRIPTIF

<https://formation.kedge.edu/formations-diplomantes/msas>

site KEDGE BS

Fiche officielle (France Compétences)

Entrées et sorties de formation

Entrées en formation	21
Parcours menés à terme	37
Taux d'achèvement	176 %
Période	02/2022 – 09/2023

Entrées et sorties — Caisse des Dépôts (open data), tous organismes confondus.

Demande CPF — formations engagées

Dossiers CPF engagés	59
Montant total engagé	177 694 €
Coût moyen par dossier	3 012 €
Durée moyenne	360 h
Période	09/2020 – 10/2022
France compétences	84 %
France Travail	12 %
Entreprise	5 %
Reste à charge titulaire	0 %

Formations engagées via le CPF — Caisse des Dépôts (open data), tous organismes confondus.