

Responsable en management et développement d'entreprise de santé

RNCP36699 · RNCP · Publiée

L'essentiel

Niveau de qualification	Niveau 7
Code(s) NSF	331p
Formacode(s)	44047
Code(s) ROME	K1403, J1502, M1503, M1302
Type d'enregistrement	Enregistrement sur demande
Date d'enregistrement	20/07/2022
Date d'échéance	20/07/2025

Certificateur(s)

SOCIETE KLM · SIRET : 44806508600010

Partenaires habilités

5 organismes habilités, d'après la liste publiée par France compétences : 5 à former et organiser l'évaluation.

Organisme	SIRET	Habilitation
ASSOCIATION SUP DE VINCI (CFA LEONARD DE VINCI)	40955435900037	Former et organiser l'évaluation
EMINEO SANTE	97845332200031	Former et organiser l'évaluation
EMINEO SANTE BORDEAUX	97845332200015	Former et organiser l'évaluation
EMINEO SANTE NANTES	97845332200023	Former et organiser l'évaluation
ISME	52919549700068	Former et organiser l'évaluation

Résumé de la certification

OBJECTIFS ET CONTEXTE

Le secteur de la santé se développant du fait de l'accroissement de la population et du rallongement de la durée de vie, le métier de « Responsable en management et développement d'entreprise de santé » offre de riches perspectives. Ainsi ce dernier peut prendre la direction d'un établissement d'hébergement pour personnes âgées dépendantes (EHPAD), ou prendre la direction d'une maison de retraite, d'un établissement de soins, d'un établissement médico-social...

En complément des compétences managériales requises naturellement dans l'exercice de son activité (piloter le processus stratégique pour mettre en place les projets d'établissement, piloter le processus budgétaire, piloter le processus d'accréditation et de certification ou accréditation, coordonner des équipes pluridisciplinaires, prendre en compte les salariés présentant un handicap...), le « Responsable en management et développement d'entreprise de santé » doit pouvoir justifier de connaissances et compétences spécifiques liées à la réglementation.

Il a notamment l'obligation de maîtriser et de répondre aux exigences réglementaires impératives d'offres et d'égal accès aux soins définis par les cadres réglementaires et territoriaux de la loi Hôpital Patients Santé et Territoires (HPST) et leur mise en œuvre par les Agences Régionales de Santé (ARS) qui en découle : contrat pluriannuel d'objectif et de moyens (CPOM) pour les établissements de santé et depuis 2021 pour les EHPAD ou certains

établissements médicosociaux ; les modalités budgétaires et tarifaires qui en découlent (Tarification A l'Activité - T2A, actes médicaux, honoraires,...)

Dans un contexte de forte évolution de la demande et des besoins des patients, il doit promouvoir les axes d'innovation liés aux nouvelles formes de prise en charge des soins, d'innovations liées au numérique, l'e-santé, la communication, le respect contractuel des droits du patient, la promotion de la prévention et de l'éducation à la santé (ex. pandémie Covid 19).

La pandémie mondiale de 2020 a accéléré le développement de « pratiques de télésanté qui vont perdurer et se généraliser encore pour faciliter l'accès aux soins ». L'enjeu va porter sur « l'amélioration de l'expérience numérique des patients et le niveau de satisfaction des soignants ». La dématérialisation, qui existe déjà avec les dossiers médicaux des patients, va se poursuivre et ouvrir de nouveaux horizons comme l'apparition de salles d'attente virtuelles ou la consultation et le traitement à distance.

Dans ce contexte, le « Responsable en management et développement d'entreprise de santé » doit par conséquent pouvoir intégrer dans sa gestion les principes de modernisation de notre système de santé, régis par la loi, et l'e-santé comme levier de développement et de promotion. L'e-santé devient ainsi élément différenciant et contribue à une meilleure prise en charge des patients et résidents, ces derniers devant toujours être au cœur de toute politique puisqu'il s'agit de leur bien-être et donc de leur confort.

Compte-tenu de la concurrence en particulier parmi les principaux acteurs qui dominent le marché (Orpéa, Korian, Domusvi...), il devient également important pour le « Responsable en management et développement d'entreprise de santé » de détenir des compétences en marketing et communication dans un contexte de transformation digitale. Le secteur public lui-même prend conscience que « même si être bien soigné reste un fondamental de la satisfaction du patient, cela ne suffit plus : le patient-client souhaite être bien accueilli, bien reçu, être consulté, informé, suivi, guidé, avoir un accès facilité aux services..., autant de facteurs qui deviennent des éléments incontournables » selon Gestions Hospitalières.

Pour ces mêmes raisons, les laboratoires pharmaceutiques, industries de dispositifs et matériels médicaux et par extension les agences d'études marketing et communication dans la santé et l'e-santé constituent également un vivier d'emplois pour le « Responsable en management et développement d'entreprise de santé ». Elles recherchent à la fois des compétences orientées management et développement ainsi qu'une bonne connaissance du secteur de la santé et de ses problématiques spécifiques.

Cette certification s'adresse aussi bien à des publics initiaux qu'à des personnes en formation professionnelle qui souhaitent faire évoluer leur carrière à un niveau managérial. Le « Responsable en management et développement d'entreprise de santé », qui fait partie du comité de direction, exerce son métier dans des établissements privés ou publics de santé et médico-sociaux; Il peut également exercer dans des laboratoires pharmaceutiques, entreprises de dispositifs et matériels médicaux, agences marketing et communication spécialisées dans le secteur de la santé.

ACTIVITÉS VISÉES

Planifier à cinq ans les orientations stratégiques d'un établissement de santé - Identification des évolutions et des opportunités du secteur de la santé - Formulation des recommandations stratégiques de développement et de diversification

- Conception et mise en œuvre d'un projet d'établissement à cinq ans en respect de la réglementation (HPST, PRS) - Coordination avec les acteurs économiques et les autorités politiques et institutionnelles

Piloter les budgets de fonctionnement et des programmes d'investissements d'un établissement de santé - Pilotage d'un budget annuel et optimisation de l'activité financière - Financement des investissements et des équipements

- Définition de la stratégie tarifaire en lien avec les autorités publiques - Optimisation des approvisionnements et des relations avec les fournisseurs

- Définir et conduire la stratégie qualité - hygiène - sécurité et de certification de l'établissement de santé - Gestion des autorisations d'ouverture et de fonctionnement d'un établissement de santé

- Prévention des infections nosocomiales et respect des règles d'hygiène et de sécurité - Présidence du Comité Social et Economique (CSE) - Mise en place de la démarche d'amélioration de la qualité et de la satisfaction des usagers

Elaborer et diriger la politique des ressources humaines dans le cadre spécifique du secteur de la santé - Elaboration d'un modèle organisationnel des ressources humaines

- Pilotage d'une Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences (GPEC) et d'une politique de formation continue

- Mise en place d'un système d'évaluation des performances

- Coordination des équipes pluridisciplinaires

Déterminer et manager la stratégie marketing et de développement d'un établissement de santé - Formulation des recommandations stratégiques de développement de l'offre de prestations ou de services

- Mise en œuvre d'une stratégie marketing et d'une stratégie digitale - Pilotage d'un budget marketing et communication

COMPÉTENCES ATTESTÉES

Planifier à cinq ans les orientations stratégiques d'un établissement de santé

Identifier les données économiques, sociales, juridiques, démographiques et politiques du secteur de la santé

Piloter le processus stratégique

Elaborer le projet d'établissement en veillant au respect de la réglementation qui s'applique au secteur de la santé (loi « Hôpital Patients Santé et Territoires » (HPST) et Projets Régionaux de Santé)

Piloter les négociations et relations avec les partenaires économiques et les autorités compétentes

Piloter les budgets de fonctionnement et d'investissements d'un établissement de santé

Piloter le processus budgétaire et la rédaction d'un Etat Prévisionnel des Recettes et des Dépenses

Sélectionner les modes de financement appropriés

Déterminer les politiques prix en intégrant les objectifs financiers et contraintes réglementaires spécifiques

Elaborer une politique d'achats

Définir et conduire la stratégie qualité - hygiène - sécurité et de certification de l'établissement de santé

Piloter les processus d'accréditation et de certification

Appliquer les règles sanitaires d'hygiène et de sécurité y compris alimentaires (HACCP)

Piloter le fonctionnement du Comité Social et Economique (CSE)

Elaborer des processus de contrôle des normes de sécurité et de qualité

Elaborer et diriger la politique des ressources humaines dans le cadre spécifique du secteur de la santé

Déterminer les besoins et les structures organisationnelles

Organiser l'acquisition des compétences

Elaborer un système d'évaluation annuelle et de rémunération

Piloter des groupes projet

Déterminer et manager la stratégie marketing et de développement d'un établissement de santé

Evaluer l'attractivité des opportunités du secteur de la santé

Concevoir un plan marketing annuel

Elaborer un budget et un programme marketing et de communication

Blocs de compétences

RNCP36699BC01 — Planifier à cinq ans les orientations stratégiques d'un établissement de santé

LISTE DE COMPÉTENCES

Identifier les données économiques, sociales, juridiques, démographiques et politiques du secteur de la santé en analysant l'environnement pour déterminer le potentiel de croissance de l'offre de soins

Piloter le processus stratégique en tenant compte des contraintes juridiques et financières pour mettre en place les plans de développement de l'établissement

Elaborer le projet d'établissement en veillant au respect de la réglementation qui s'applique au secteur de la santé (loi « Hôpital Patients Santé et Territoires » (HPST) et Projets Régionaux de Santé), en tenant compte des contraintes et des priorités spécifiques pour satisfaire aux obligations du Contrat Pluriannuel d'Objectifs et de Moyens (CPOM)

Piloter les négociations et relations avec les partenaires économiques et les autorités compétentes en respectant la réglementation pour optimiser l'équilibre financier.

MODALITÉS D'ÉVALUATION

Analyse et diagnostic de situations de marché spécifiques au secteur de la santé. (C1). Epreuves écrite de 3H et orale

Etude de cas permettant d'évaluer des recommandations stratégiques de développement pour la mise en place d'un projet d'établissement (C2). Epreuve écrite de 1H30.

Rédaction d'un projet d'établissement sur la base d'un cas concret (C3). Epreuve écrite de 1H30 et orale

Mise en situation professionnelle reconstituée portant sur la préparation d'une négociation avec des partenaires et autorités compétentes (C4). Epreuve écrite de 1H30

RNCP36699BC02 — Piloter les budgets de fonctionnement et d'investissements d'un établissement de santé

LISTE DE COMPÉTENCES

Piloter le processus budgétaire et la rédaction d'un Etat Prévisionnel des Recettes et des Dépenses (EPRD) en déterminant des indicateurs clés et un système de contrôle de gestion pour évaluer les performances et mettre en place des actions correctives.

Sélectionner les modes de financement appropriés en respectant les contraintes budgétaires pour réaliser les projets d'investissement

Déterminer les politiques prix en intégrant les objectifs financiers et contraintes réglementaires spécifiques (Tarification A l'Activité (T2A), Classification Commune des Actes Médicaux (CCAM)) pour assurer la conformité légale de l'activité.

Elaborer une politique d'achats en sélectionnant des fournisseurs répondant à des cahiers des charges conformes à la réglementation et aux exigences de l'activité pour garantir un approvisionnement de qualité

MODALITÉS D'ÉVALUATION

Situation professionnelle reconstituée relative au pilotage et contrôle d'un budget annuel (C5). Epreuve écrite de 1H30.

Epreuve écrite de 1H30 visant la rédaction et le chiffrage d'un programme d'investissement sur 5 ans (C6).

Au travers d'une étude de cas de 1H30, le candidat devra proposer une politique prix (C7).

Etude de cas portant sur la rédaction d'un cahier des charges fournisseurs (C8).

Epreuve écrite de 1H30.

RNCP36699BC03 — Définir et conduire la stratégie qualité - hygiène - sécurité et de certification de l'établissement de santé

LISTE DE COMPÉTENCES

Piloter les processus d'accréditation et de certification en intégrant les normes et règlements en vigueur afin d'être en conformité avec les exigences de la Haute Autorité de Santé (HAS)

Appliquer les règles sanitaires d'hygiène et de sécurité y compris alimentaires (HACCP) en tenant compte de la réglementation pour assurer la protection des usagers et des personnels

Piloter le fonctionnement du Comité Social et Economique (CSE) en organisant ses travaux pour faciliter sa mission de protection de la santé, de la sécurité et d'amélioration des conditions de travail et assurer le dialogue social

Elaborer des processus de contrôle des normes de sécurité et de qualité en identifiant et en mettant en place des programmes d'actions pour améliorer l'information et la satisfaction des usagers afin de garantir un niveau élevé constant des prestations dans le respect des droits des patients

MODALITÉS D'ÉVALUATION

Situation professionnelle reconstituée portant sur le processus de certification, (C9). Epreuve écrite de 1H30

Cas pratique d'entreprise portant sur la rédaction de protocoles et de procédures de signalement (C10). Epreuve écrite de 1H30.

Etude de cas concernant la présidence du CSE (C11). Epreuve écrite de 1H30

Au travers d'une étude de cas de 1H30 le candidat devra réaliser un diagnostic Qualité Hygiène Sécurité et proposer des actions stratégiques de mise en conformité (C12).

RNCP36699BC04 — Elaborer et diriger la politique des ressources humaines dans le cadre spécifique du secteur de la santé

LISTE DE COMPÉTENCES

Déterminer les besoins et les structures organisationnelles en respectant les contraintes légales et financières, en prenant en compte les personnes en situation de handicap, pour concevoir un organigramme adapté à l'établissement

Organiser l'acquisition des compétences par l'élaboration et le financement d'un plan d'actions de formation et l'adaptation des emplois pour répondre aux besoins de l'entreprise et des collaborateurs

Elaborer un système d'évaluation annuelle et de rémunération en respectant les règles du droit du travail pour motiver les collaborateurs

Piloter des groupes projet en coordonnant les différents départements de l'établissement pour impliquer les équipes dans des développements stratégiques

MODALITÉS D'ÉVALUATION

Cas pratique de 1H30 portant sur la mise en place d'un modèle organisationnel des RH dans le secteur de la santé

(C13).

Etude de cas d'entreprise concernant la GPEC et la politique de formation d'une durée de 1h30. (C14)

Mise en situation professionnelle portant sur l'élaboration d'un système de gestion des performances et de suivi des potentiels (C15). Epreuve écrite de 1H30.

Cas pratique de 1H30 portant sur la gestion de projet (C16).

RNCP36699BC05 — Déterminer et manager la stratégie marketing et de développement d'un établissement de santé

LISTE DE COMPÉTENCES

Evaluer l'attractivité des opportunités du secteur de la santé en se basant sur le travail de veille concurrentielle et réglementaire pour proposer de nouvelles prestations ou services et accroître les revenus de l'activité

Concevoir un plan marketing annuel en sélectionnant les outils du marketing pour promouvoir l'établissement/l'entreprise de santé et ses services auprès des cibles sélectionnées

Elaborer un budget et un programme marketing et de communication en tenant compte des contraintes liées au secteur de la santé pour développer l'activité de façon rentable

MODALITÉS D'ÉVALUATION

Mise en situation professionnelle reconstituée lors d'une épreuve d'1H30 portant sur le lancement de nouveaux services ou prestations (C17).

Etude de cas de 1H30 portant sur le développement marketing d'une offre de santé y compris e-santé (C18).

Cas pratique de 1H30 relatif à l'élaboration d'un budget annuel de dépenses et d'investissement marketing et communication (C19).

Secteur d'activité et type d'emploi

SECTEURS D'ACTIVITÉS

Le « Responsable en management et développement d'entreprise de santé » exerce naturellement dans des établissements privés et publics appartenant aux différents domaines de la santé : établissement d'hébergement pour personnes âgées dépendantes (EHPAD), maisons de retraite, centres de soins médicaux, résidences services, cliniques.

Les entreprises du secteur sont de taille et de nature diverses. On note cependant un phénomène de concentration des établissements / structures qui favorise l'émergence de groupes gérant un nombre croissant d'établissements ou d'unités opérationnelles.

La variété des organisations privées ou à statut réglementé du secteur ne permet pas de définir un profil type d'employeur et de délégation d'autorité. Néanmoins, les titulaires de la certification ont, après une première expérience de 2 à 3 ans en tant que cadre (le plus souvent directeur(trice) adjoint(e)), la responsabilité d'une unité opérationnelle en tant que directeur(trice) d'établissement, encadrant une équipe pluridisciplinaire et manquant la structure en autonomie.

L'évolution naturelle de la vie professionnelle destine ensuite les titulaires à occuper des fonctions de direction fonctionnelle ou de direction générale dans des établissements de taille plus importante.

Les établissements de santé sont majoritairement des organisations de taille moyenne ou grande, en général des établissements d'environ 50 personnes et des groupes de santé ayant un effectif supérieur à 500 personnes.

A période comparable, le « Responsable en management et développement d'entreprise de santé » peut aussi avoir la responsabilité d'un département/division marketing, ou la responsabilité d'un projet marketing, aussi bien dans des laboratoires pharmaceutiques, entreprises de dispositifs/matériels médicaux, télésanté, télémedecine, que dans des agences marketing et communication spécialisées dans le secteur de la santé et de l'e-santé. Ces entreprises recherchent à la fois des compétences orientées management et développement ainsi qu'une bonne connaissance du secteur de la santé et de ses problématiques spécifiques.

TYPE D'EMPLOIS ACCESSIBLES

Directeur/Directrice d'EHPAD

Directeur/Directrice de résidence services pour seniors

Directeur/Directrice adjoint(e) d'établissement

Responsable d'une unité opérationnelle de santé

Chef de projet marketing et communication de produits et services de santé

Directeur de clientèle, consultant en agence de communication santé et e-santé

Responsable marketing industrie pharmaceutique et médicale
Responsable qualité et sécurité sanitaire

RÉGLEMENTATIONS D'ACTIVITÉ

Les métiers concernés par la certification ne sont pas réglementés au sens strict du terme mais il est nécessaire de spécifier quelques textes de référence – dont la liste n'est pas exhaustive - que le Responsable en management et développement d'entreprise de santé doit connaître, respecter et faire appliquer :

- Loi Hôpital Patients Santé et Territoires (HPST)
Loi n° 2009-879 du 21 juillet 2009 (et publiée au Journal Officiel du 22 juillet) portant réforme de l'hôpital et relative aux patients, à la santé et aux territoires (HPTS) se résume en 4 grands titres (loi n° 2011-940 du 10 août 2011, modifiant certaines dispositions de la loi du 21 juillet 2009).
La loi HPTS réorganise en profondeur l'organisation et la planification des politiques de santé. Dans un objectif de simplification, elle crée les Agences Régionales de Santé (ARS) qui se substituent à sept services de l'Etat et de l'Assurance maladie ; elle est en charge de contrôler les activités des établissements de santé.
- Loi n° 2016-41 du 21 janvier 2016 de modernisation du système de santé
Promulguée le 26 janvier 2016, la loi engage la modernisation nécessaire du système de santé autour de trois orientations : le renforcement de la prévention, la réorganisation autour des soins de proximité à partir du médecin généraliste, le développement des droits des patients.
- Certification HAS (Haute Autorité de Santé) novembre 2020
Un nouveau référentiel unique, adapté au profil de l'établissement de santé avec une nouvelle procédure de certification. En 2020, la procédure de certification se transforme profondément pour répondre encore mieux aux enjeux actuels de qualité et de sécurité des soins. La nouvelle certification des établissements de santé pour la qualité de soins est simplifiée, ancrée dans les pratiques des soignants et centrée sur les résultats de la prise en charge pour le patient.
- Le décret n° 2007-221 du 19 février 2007 précise le niveau de qualification exigé des Professionnels chargés de la direction d'un ou plusieurs établissements ou services sociaux ou médico-sociaux.
Selon la taille de l'établissement, le directeur doit être titulaire d'une certification de niveau 7 enregistrée au Répertoire National des Certifications Professionnelles ou d'une certification de niveau 6.

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)	Élevée (4/5) 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, Lien formation-emploi, Non-attractivité salariale
Salaire médian (mensuel)	2 365 €
Diplôme le plus fréquent	Diplôme de niveau bac+3/4 (licence, maîtrise ou équivalent) en services aux personnes (54 % des actifs en emploi)
Familles professionnelles (FAP)	L4X80 — Techniciens des services administratifs · tension 4/5 (Élevée) L5X92 — Cadres des ressources humaines et du recrutement · tension 2/5 (Faible) V1X80 — Infirmiers et sages-femmes · tension 5/5 (Très élevée)
Projets de recrutement (BMO 2026)	43 496
Jugés difficiles à recruter	55 %
Emplois saisonniers	9 %

Familles professionnelles (FAP)

L4X80 — Techniciens des services administratifs
L5X92 — Cadres des ressources humaines et du recrutement
L6X00 — Dirigeants de petites et moyennes entreprises de moins de 50 salariés
V1X80 — Infirmiers et sages-femmes

Voies d'accès

PRÉREQUIS À L'ENTRÉE EN FORMATION

Justifier de la détention d'un diplôme ou titre de niveau 6

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

5 personnes dont 3 extérieures à l'organisme de formation, professionnels en activité représentant le secteur

Financement en alternance (NPEC)

Niveau de prise en charge d'un contrat d'apprentissage par les OPCO, fixé par France compétences par branche professionnelle (CPNE).

Prise en charge usuelle	10 973 €
-------------------------	----------

Selon la branche	7 500 € – 12 000 €
------------------	--------------------

Prise en charge	Branches concernées
10 973 €	Valeur par défaut · 209 branches
12 000 €	CPNEFP de la branche professionnelle des Entreprises du courtage d'assurances et/ou réassurances
9 000 €	CPNE de la branche de l'hospitalisation privée à statut commercial et du thermalisme
8 790 €	CPNEFP dans les établissements d'enseignement privés sous contrat
7 500 €	CPNE des industries de santé (CPNEIS)

Base légale

Date de décision	20/07/2022
------------------	------------

Durée de l'enregistrement	3 ans
---------------------------	-------

Date d'échéance de l'enregistrement	20/07/2025
-------------------------------------	------------

Statistiques

Année	Certifiés	Dont VAE	Insertion 6 mois	Métier 2 ans
2020	8	0	100 %	—
2019	7	0	100 %	100 %
2018	4	0	100 %	100 %

Liens avec d'autres certifications

ANCIENNES VERSIONS

RNCP26842

NOUVELLE(S) CERTIFICATION(S)

RNCP40895

Pour plus d'informations

LIEN VERS LE DESCRIPTIF

<https://iseam.eu/programmes/mastere-ms-en-alternance-management-medico-social/>

Fiche officielle (France Compétences)

<https://www.francecompetences.fr/recherche/rncp/36699/>

Se former en apprentissage

Formations en apprentissage	1
Organismes gestionnaires (CFA)	1
Organismes formateurs	1
Régions couvertes	1
Départements couverts	1
Organismes certifiés Qualiopi	1
Sessions	de 09/2025 à 09/2027

Catalogue des formations en apprentissage — réseau des Carif-Oref. Sans frais pour l'alternant : formation financée par l'OPCO de la branche (NPEC).