

Directeur d'établissement sanitaire, social ou médico-social (MS)

RNCP37614 · RNCP · Publiée

L'essentiel

Niveau de qualification	Niveau 7
Code(s) NSF	330p, 332p
Formacode(s)	44047, 43426, 42082, 44072
Code(s) ROME	M1301, K1403, M1302
Type d'enregistrement	Enregistrement sur demande
Date d'enregistrement	31/05/2023
Date d'échéance	31/05/2028

Certificateur(s)

GROUPE KEDGE BUSINESS SCHOOL · SIRET : 51400512300062

Partenaires habilités

3 organismes habilités, d'après la liste publiée par France compétences : 3 à former et organiser l'évaluation.

Organisme	SIRET	Habilitation
GROUPE KEDGE BUSINESS SCHOOL	51400512300062	Former et organiser l'évaluation
GROUPE KEDGE BUSINESS SCHOOL	51400512300112	Former et organiser l'évaluation
GROUPE KEDGE BUSINESS SCHOOL	51400512300146	Former et organiser l'évaluation

Résumé de la certification

OBJECTIFS ET CONTEXTE

Le Directeur d'établissement sanitaire, social ou médico-social est capable d'exercer en tant que dirigeant, responsable et gestionnaire de tout établissement ou groupes d'établissements accueillant et prenant en charge des usagers, résidents, patients et leurs familles ou aidants, que la structure relève du secteur de la santé (clinique, hôpital, pôle de santé,...) ou du secteur social ou médico-social (EHPAD, association de services à la personne, ESAT...).

Directement impactées par la crise sanitaire mais aussi plus structurellement par les évolutions de la société, notamment le vieillissement de la population, les maladies chroniques, ainsi que l'émergence de nouvelles pauvretés, les filières des activités sanitaires, sociales et médico-sociales, appuyées notamment par l'Etat, structurent leurs établissements d'accueil et de soin dans le but d'améliorer la prise en charge globale des différents publics concernés. Dans ce contexte, de nouveaux défis se présentent au directeur d'établissement, pour améliorer et renforcer la qualité de son offre de services auprès de ses usagers, de même qu'il doit pouvoir recruter, animer et fidéliser ses équipes et personnels de soin en interne, mais aussi veiller à la bonne marche de son établissement au plan économique, financier, logistique et partenarial. Très polyvalent, il va pouvoir appréhender - avec une vision renouvelée de son rôle et de l'impact de ses décisions - la conduite d'un établissement d'un des trois secteurs sans distinction, compte tenu de problématiques qui les caractérisent de manière commune (gestion financière et budgétaire, liens avec la sphère publique, animation RH, ...) et particulière (spécificités réglementaires, fonctionnements du sanitaire/social/médico-social).

La certification prépare tout candidat motivé à développer les compétences et savoir-faire lui permettant de rejoindre cette nouvelle génération de dirigeants et responsables d'établissements désireux de faire progresser ces structures confrontées notamment à des problématiques de transformation d'ordre social, digital et environnemental. Définir et mettre en œuvre le projet d'établissement de manière innovante et éthique, gérer la visibilité et la rentabilité de l'établissement avec toute l'efficacité requise et en s'appuyant sur des politiques marketing et commerciales structurées, gérer les risques et affronter les périodes de turbulence par une communication adaptée et dans le respect des pratiques et des engagements pris en interne : tels sont les nouveaux défis qui sont autant de compétences que cette certification propose de délivrer.

ACTIVITÉS VISÉES

Le Directeur d'établissement sanitaire, social ou médico-social exercent les activités suivantes :

- Pilotage d'une veille stratégique globale ;

Analyse des éléments de l'environnement macroéconomique et microéconomique impactant la stratégie de l'établissement

Veille de la réglementation et des normes respectives du champ sanitaire, social ou médico-social, sur le territoire

Caractérisation des évolutions pouvant impacter les parties prenantes de l'établissement et de son écosystème

- Définition et conduite de la stratégie propre à l'établissement ;

Définition concertée d'un scénario stratégique (vision et/ou raison d'être, mission, valeurs durable et responsable)

Choix d'actions mettant en œuvre le projet d'établissement ou de service sur un territoire géographique et administratif donné et selon des moyens humains, financiers et techniques disponibles

Mobilisation et adaptation des moyens techniques, humains et organisationnels du projet d'établissement/ de services pour les publics en situation de handicap

- Contrôle de l'efficacité des orientations stratégiques et des principes d'action du Projet d'Etablissement (ou de services) et mesures d'amélioration continue ;

Mesure de la pertinence des stratégies et opérations mises en œuvre

Analyse des tableaux de bord

Détection des écarts et mise en place de mesures correctives

Définition de la politique d'amélioration continue en phase avec la réglementation et les accréditations en vigueur (qualité/ conformité - hygiène et sécurité - satisfaction client)

Engagement d'audits et de mesures de la satisfaction ;

- Conduite des transitions technologique, digitale, écologique (dont sociale) et énergétique ;

Analyse des enjeux écologiques, sociétaux et géopolitiques impactant les activités de l'établissement

Recensement des tendances, usages et pratiques liées aux évolutions digitales et technologiques susceptibles de concerner l'établissement

- Conduite du changement par une démarche d'innovation ;

Valorisation auprès de la gouvernance de l'établissement des recommandations de transformation impactant le futur modèle économique de l'établissement

Sollicitation de l'ensemble des parties prenantes (internes, externes) de l'établissement autour des nouvelles pratiques

Mobilisation de méthodes et moyens d'accompagnement adaptés aux différentes parties prenantes

Gestion du projet de changement à tous les niveaux requis

Accompagnement des équipes au changement

Identification et traitement des freins éventuels au changement

- Gestion de situations de crise ;

Elaboration d'un plan de gestion de crise proportionné aux risques (externes) encourus par l'établissement à l'échelle de son territoire

Animation des actions (internes et externes) de communication de crise

- Pilotage des activités commerciales et promotionnelles sur le territoire de l'établissement ;

Définition de la stratégie commerciale (incluant l'approche marketing) selon les caractéristiques du secteur économique et du territoire

Développement ou renouvellement d'une offre de solutions concordantes avec la cible des usagers/clients

Conduite d'actions de communication et de promotion externes

Représentation de l'établissement auprès des partenaires et organismes publics et privés au niveau de son territoire et de son réseau

- Pilotage des activités administratives et logistiques de l'établissement ;

Conduite de la gestion matérielle de l'établissement : documents et suivi de la prise en charge des usagers/patients, entretien et amélioration du patrimoine immobilier, investissements matériels (de soin ou de fonctionnement, flotte véhicules, ...), hygiène et sécurité des locaux

Coordination des opérations logistiques et des politiques d'achat de l'établissement

Prise en compte réaliste des nouvelles contraintes de transformation dans la gestion matérielle et logistique de l'établissement

- Pilotage de la performance financière et budgétaire de l'établissement de manière durable ;

Pilotage des investissements

Elaboration du plan de financement

Optimisation des leviers de la performance financière dont dispose l'établissement et prise en compte des actifs extra financiers

Analyse comptable et financière

Organisation et gestion du ou des comptes d'exploitation

Optimisation des budgets et de l'utilisation des ressources

Reporting des actions menées auprès de la gouvernance lorsque nécessaire (Conseil d'administration, organismes de tutelle, association gestionnaire ...)

- Définition de la politique RH et marque employeur de l'établissement ;

Analyse situationnelle des ressources humaines de l'établissement

Mise en œuvre de la politique RH

Soutien des actions de fidélisation et de motivation auprès du personnel (communication, marketing internes)

Développement de la marque employeur

Développement d'initiatives favorables à la prévention/sécurité et à la Qualité de Vie au Travail (QVT)

Prise en compte des situations individuelles (handicap, diversité...) pour les personnels internes

- Pilotage RH et juridique ;

Mise en place de la GEPP

Négociation avec les IRP

Elaboration d'un plan de développement des compétences (PDC) aux plans collectif et individuel

Développement de solutions favorisant la cohésion d'équipes et la paix sociale

Prise en compte des risques juridiques

Actualisation des compétences relatives aux risques juridiques

- Gestion de la transversalité interne et externe ;

Supervision et animation d'équipes pluridisciplinaires, transversales, à l'interne comme à l'externe

Coordination des différentes parties prenantes de l'établissement sur le territoire

Développement du travail en réseau (maillage territorial et autres formes de réseaux)

Développement des partenariats (avec d'autres organisations privées et/ou publiques, selon les cas)

COMPÉTENCES ATTESTÉES

Piloter une veille globale sur la base des données macroéconomiques (politiques, juridiques, réglementaires, sociologiques, écologiques, sectorielles, technologiques, socioéconomiques) et microéconomiques propres à l'établissement, en portant une attention particulière aux informations liées à la réglementation et aux normes de santé, en vue de conduire la réflexion sur les orientations stratégiques futures à privilégier et de manière à caractériser son périmètre d'activité

Réaliser un diagnostic stratégique (externe/interne) prenant en compte l'ensemble des éléments de l'environnement (parties prenantes privées et publiques de l'établissement dont les publics accueillis et la concurrence, politiques sanitaires/sociales, réglementation en vigueur dont environnementale), afin d'accorder son futur projet d'établissement ou de service avec l'écosystème et pour anticiper les évolutions requises

A partir d'un scénario stratégique qualifié, dessiner un modèle économique pérenne, aligné avec la vision et/ou raison d'être stratégique et la politique générale de l'organisme gestionnaire, partagée avec les différentes parties prenantes internes (conseil d'administration, structure gestionnaire, personnels aidants ou soignants) et externes (pouvoirs publics, ...), en intégrant les enjeux socio-écologiques, afin de développer un projet d'établissement ou de service partagé, efficient et responsable

Conduire, coordonner ou superviser un projet d'établissement ou de service sur un territoire cible, en s'appuyant sur ses atouts de différenciation ou de volumes, sur sa capacité budgétaire et humaine, afin de sécuriser la performance globale de l'établissement et en vue de répondre aux besoins spécifiques de ses usagers/client

S'assurer que le projet d'établissement/de service intègre un volet inclusif dans ses principes d'action, en identifiant

les bonnes pratiques et les procédures adaptées aux différents publics d'usagers/clients en situation de handicap, afin d'optimiser leur prise en charge ainsi que celle de leurs aidants

Mesurer à des fins d'évaluation (au moins annuelle) en concertation avec les parties prenantes (gouvernance, cadres professionnels, partenaires publics et privés), l'atteinte des résultats et les écarts éventuels constatés, tracées par le moyen de tableaux de bord, afin de mettre en œuvre les actions correctives éventuelles à tous les niveaux requis

Mettre en place et suivre une démarche d'amélioration continue par le moyen de procédures et d'audits internes, afin de maintenir pour les usagers/clients de l'établissement dans un bon niveau de qualité/conformité dans ses pratiques et dans son alignement avec les réglementations en vigueur ainsi que celles liées aux autorisations/accréditations dont jouit l'établissement

Elaborer un diagnostic prenant en compte les éléments de transformation externes (impact de l'environnement social, écologique et géopolitique ; tendances, usages et pratiques liées aux évolutions technologiques et digitales du secteur cible (medtech, télémédecine, E-santé, blockchain, intelligence artificielle, ...)) et internes (organisation, logistique, relation usagers/clients, ...), afin de formuler les recommandations de transformation pour l'établissement

Proposer et argumenter à la gouvernance (conseil d'administration, structure gestionnaire) le projet de transformation (modèle économique révisé), en démontrant son caractère innovant et performant aux plans économique et social, afin de convaincre du bien-fondé des évolutions digitales, technologiques, écologiques et énergétiques impactant l'établissement

Susciter l'adoption de nouveaux usages et pratiques par le personnel, les usagers, les prescripteurs et les fournisseurs, en appliquant des moyens et des méthodes d'animation et de mobilisation de l'intelligence collective, de manière à créer un environnement favorable à l'adoption de ces innovations par l'ensemble des parties prenantes de l'établissement

Piloter les étapes du projet de changement – à l'échelle collective et individuelle – en tenant compte des éléments des différentes transitions, en accompagnant les équipes et en identifiant et traitant les éventuels freins au changement, afin d'aligner la vision stratégique, les objectifs et résultats attendus

Identifier les situations potentielles de crise et les situations à risques encourues par l'établissement, en mesurant leur occurrence et gravité, afin de mettre en place des mesures préventives de type organisationnel et médiatique

Initier des démarches de résolution de crise et communiquer vers les parties prenantes (médias, collaborateurs, direction, pouvoirs publics) en adaptant les éléments de langage à émettre, dans le but de minimiser le risque de dégradation du climat social et de la notoriété de l'établissement et afin de maintenir la continuité de l'activité

Déployer le plan marketing et commercial durable de l'établissement, en s'appuyant sur une définition ad hoc de la segmentation usager/client/prescripteur cible et sur l'élaboration d'une offre de solutions et de conditions commerciales adaptées, en tenant compte des spécificités de son marché à l'échelle du territoire, et compte-tenu des évolutions de son secteur, afin de répondre de manière satisfaisante aux attentes et aux besoins spécifiques des usagers/clients

Promouvoir l'établissement auprès des interlocuteurs cibles à l'échelle du territoire, du réseau partenaire, des pouvoirs publics et des médias, au travers d'actions de communication, de promotion et de représentation permettant de maintenir ou d'améliorer l'image de marque et la notoriété de l'établissement

Optimiser les activités de fonctionnement de l'établissement par une approche gestionnaire fluide et coordonnée, alignée avec les moyens dont dispose l'établissement, de manière à créer les conditions d'une organisation matérielle de la structure rentables et efficaces, en accord avec les enjeux de transformation (Transition Énergétique, digitale et technologique)

Construire une politique d'investissement, incluant les principes liés à l'investissement durable et établir un plan de financement au regard de cette politique, en accord avec les outils de régulation réglementaires (CEPOM, ...) et en s'appuyant sur les éléments d'analyse financière, comptable voire extra financière de son établissement, afin d'assurer durablement sa capacité à créer de la valeur

Garantir une gestion budgétaire et d'allocation des ressources pilotée et coordonnée entre les différentes activités de l'établissement, via des outils et des tableaux de bord, de manière à rendre compte à la gouvernance et aux instances de tutelle de la conduite rentable des activités

Concevoir et mettre en œuvre une politique RH et de marque employeur, après avoir analysé la situation existante par le développement de pratiques visant le recrutement et la fidélisation des collaborateurs - notamment via des actions d'information et de communication de recrutement attractives et valorisantes - afin d'une part de maintenir un niveau et une qualité satisfaisante d'emploi au sein de l'activité et afin d'autre part de capter un vivier satisfaisant de candidat(e)s vers l'établissement

Identifier et évaluer les situations jugées à risque pour les collaborateurs au plan RH (santé-sécurité-conditions de travail), en se référant au cadre normatif et réglementaire qui s'applique au secteur concerné, afin de favoriser la

prévention des risques professionnels et la QVT

Mettre en place une politique inclusive au sein de l'établissement en veillant à adapter les missions confiées et les postes de travail des collaborateurs en situation de handicap, afin de favoriser la mixité et le « vivre ensemble » au sein de l'établissement

Elaborer en concertation avec les instances représentatives du personnel (IRP) un plan de gestion opérationnelle (GEPP, PDC) incluant la formation et la mobilité, afin de répondre aux besoins spécifiques de l'établissement (développement des compétences métiers, prise en compte des aléas économiques, mise à jour réglementaire, besoins en bénévoles...) tout en favorisant les conditions de paix sociale et de cohésion d'équipes

Gérer les situations juridiques pouvant impacter l'établissement et le manager lui-même (risque patient et collaborateur, événements engageant sa responsabilité civile et pénale), en anticipant ces risques et en actualisant ses compétences sur les sujets spécifiques à ces problématiques, afin de garantir un fonctionnement éthique et légal de l'établissement

Constituer au sein de l'établissement des équipes multidisciplinaires, en veillant à une gestion équilibrée des postes et des compétences souvent diversifiées, afin d'apporter une réponse adaptée aux besoins spécifiques des activités (de soin ou paramédicales, bénévoles, techniques, administratives, ...)

Développer des dispositifs et des projets transversaux (partenariats, établissement ou projet hors-les-murs, projet d'habitat alternatif, initiatives intergénérationnelles...) reposant sur la coordination de professionnels/organisations publiques ou privées, en y intégrant les spécificités de son territoire, de manière à améliorer les parcours de santé /de vie des usagers

Blocs de compétences

RNCP37614BC01 — Concevoir et déployer la stratégie d'un établissement sanitaire, social ou médico-social

LISTE DE COMPÉTENCES

Piloter une veille globale sur la base des données macroéconomiques (politiques, juridiques, réglementaires, sociologiques, écologiques, sectorielles, technologiques, socioéconomiques) et microéconomiques propres à l'établissement, en portant une attention particulière aux informations liées à la réglementation et aux normes de santé, en vue de conduire la réflexion sur les orientations stratégiques futures à privilégier et de manière à caractériser son périmètre d'activité

Réaliser un diagnostic stratégique (externe/interne) prenant en compte l'ensemble des éléments de l'environnement (parties prenantes privées et publiques de l'établissement dont les publics accueillis et la concurrence, politiques sanitaires/sociales, réglementation en vigueur dont environnementale), afin d'accorder son futur projet d'établissement ou de service avec l'écosystème et pour anticiper les évolutions requises

A partir d'un scénario stratégique qualifié, dessiner un modèle économique pérenne, aligné avec la vision et/ou raison d'être stratégique et la politique générale de l'organisme gestionnaire, partagée avec les différentes parties prenantes internes (conseil d'administration, structure gestionnaire, personnels aidants ou soignants) et externes (pouvoirs publics, ...), en intégrant les enjeux socio-écologiques, afin de développer un projet d'établissement ou de service partagé, efficient et responsable

Conduire, coordonner ou superviser un projet d'établissement ou de service sur un territoire cible, en s'appuyant sur ses atouts de différenciation ou de volumes, sur sa capacité budgétaire et humaine, afin de sécuriser la performance globale de l'établissement et en vue de répondre aux besoins spécifiques de ses usagers/client

S'assurer que le projet d'établissement/de service intègre un volet inclusif dans ses principes d'action, en identifiant les bonnes pratiques et les procédures adaptées aux différents publics d'usagers/clients en situation de handicap, afin d'optimiser leur prise en charge ainsi que celle de leurs aidants

Mesurer à des fins d'évaluation (au moins annuelle) en concertation avec les parties prenantes (gouvernance, cadres professionnels, partenaires publics et privés), l'atteinte des résultats et les écarts éventuels constatés, tracées par le moyen de tableaux de bord, afin de mettre en œuvre les actions correctives éventuelles à tous les niveaux requis

Mettre en place et suivre une démarche d'amélioration continue par le moyen de procédures et d'audits internes, afin de maintenir pour les usagers/clients de l'établissement dans un bon niveau de qualité/conformité dans ses pratiques et dans son alignement avec les réglementations en vigueur ainsi que celles liées aux autorisations/accréditations dont jouit l'établissement

MODALITÉS D'ÉVALUATION

Etude de cas

RNCP37614BC02 — Piloter et accompagner la transformation des usages d'un établissement sanitaire, social ou médico-social

LISTE DE COMPÉTENCES

Elaborer un diagnostic prenant en compte les éléments de transformation externes (impact de l'environnement social, écologique et géopolitique ; tendances, usages et pratiques liées aux évolutions technologiques et digitales du secteur cible (medtech, télémédecine, E-santé, blockchain, intelligence artificielle, ...)) et internes (organisation, logistique, relation usagers/clients, ...), afin de formuler les recommandations de transformation pour l'établissement
Proposer et argumenter à la gouvernance (conseil d'administration, structure gestionnaire) le projet de transformation (modèle économique révisé), en démontrant son caractère innovant et performant aux plans économique et social, afin de convaincre du bien-fondé des évolutions digitales, technologiques, écologiques et énergétiques impactant l'établissement

Susciter l'adoption de nouveaux usages et pratiques par le personnel, les usagers, les prescripteurs et les fournisseurs, en appliquant des moyens et des méthodes d'animation et de mobilisation de l'intelligence collective, de manière à créer un environnement favorable à l'adoption de ces innovations par l'ensemble des parties prenantes de l'établissement

Piloter les étapes du projet de changement – à l'échelle collective et individuelle – en tenant compte des éléments des différentes transitions, en accompagnant les équipes et en identifiant et traitant les éventuels freins au changement, afin d'aligner la vision stratégique, les objectifs et résultats attendus

Identifier les situations potentielles de crise et les situations à risques encourues par l'établissement, en mesurant leur occurrence et gravité, afin de mettre en place des mesures préventives de type organisationnel et médiatique

Initier des démarches de résolution de crise et communiquer vers les parties prenantes (médias, collaborateurs, direction, pouvoirs publics) en adaptant les éléments de langage à émettre, dans le but de minimiser le risque de dégradation du climat social et de la notoriété de l'établissement et afin de maintenir la continuité de l'activité

MODALITÉS D'ÉVALUATION

Note de synthèse et de recommandation

Soutenance orale

RNCP37614BC03 — Piloter la gestion opérationnelle et la performance durable d'un établissement sanitaire, social ou médico-social

LISTE DE COMPÉTENCES

Déployer le plan marketing et commercial durable de l'établissement, en s'appuyant sur une définition ad hoc de la segmentation usager/client/prescripteur cible et sur l'élaboration d'une offre de solutions et de conditions commerciales adaptées, en tenant compte des spécificités de son marché à l'échelle du territoire, et compte-tenu des évolutions de son secteur, afin de répondre de manière satisfaisante aux attentes et aux besoins spécifiques des usagers/clients

Promouvoir l'établissement auprès des interlocuteurs cibles à l'échelle du territoire, du réseau partenaire, des pouvoirs publics et des médias, au travers d'actions de communication, de promotion et de représentation permettant de maintenir ou d'améliorer l'image de marque et la notoriété de l'établissement

Optimiser les activités de fonctionnement de l'établissement par une approche gestionnaire fluide et coordonnée, alignée avec les moyens dont dispose l'établissement, de manière à créer les conditions d'une organisation matérielle de la structure rentables et efficaces, en accord avec les enjeux de transformation (Transition Énergétique, digitale et technologique)

Construire une politique d'investissement, incluant les principes liés à l'investissement durable et établir un plan de financement au regard de cette politique, en accord avec les outils de régulation réglementaires (CEPOM, ...) et en s'appuyant sur les éléments d'analyse financière, comptable voire extra financière de son établissement, afin d'assurer durablement sa capacité à créer de la valeur

Garantir une gestion budgétaire et d'allocation des ressources pilotée et coordonnée entre les différentes activités de l'établissement, via des outils et des tableaux de bord, de manière à rendre compte à la gouvernance et aux instances de tutelle de la conduite rentable des activités

MODALITÉS D'ÉVALUATION

Études de cas

Rapport de synthèse

RNCP37614BC04 — Manager les ressources humaines d'un établissement sanitaire, social ou médico-social

LISTE DE COMPÉTENCES

Concevoir et mettre en œuvre une politique RH et de marque employeur, après avoir analysé la situation existante par le développement de pratiques visant le recrutement et la fidélisation des collaborateurs - notamment via des actions d'information et de communication de recrutement attractives et valorisantes - afin d'une part de maintenir un niveau et une qualité satisfaisante d'emploi au sein de l'activité et afin d'autre part de capter un vivier satisfaisant de candidat(e)s vers l'établissement

Identifier et évaluer les situations jugées à risque pour les collaborateurs au plan RH (santé-sécurité-conditions de travail), en se référant au cadre normatif et réglementaire qui s'applique au secteur concerné, afin de favoriser la prévention des risques professionnels et la QVT

Mettre en place une politique inclusive au sein de l'établissement en veillant à adapter les missions confiées et les postes de travail des collaborateurs en situation de handicap, afin de favoriser la mixité et le « vivre ensemble » au sein de l'établissement

Elaborer en concertation avec les instances représentatives du personnel (IRP) un plan de gestion opérationnelle (GEPP, PDC) incluant la formation et la mobilité, afin de répondre aux besoins spécifiques de l'établissement (développement des compétences métiers, prise en compte des aléas économiques, mise à jour réglementaire, besoins en bénévoles...) tout en favorisant les conditions de paix sociale et de cohésion d'équipes

Gérer les situations juridiques pouvant impacter l'établissement et le manager lui-même (risque patient et collaborateur, événements engageant sa responsabilité civile et pénale), en anticipant ces risques et en actualisant ses compétences sur les sujets spécifiques à ces problématiques, afin de garantir un fonctionnement éthique et légal de l'établissement

Constituer au sein de l'établissement des équipes multidisciplinaires, en veillant à une gestion équilibrée des postes et des compétences souvent diversifiées, afin d'apporter une réponse adaptée aux besoins spécifiques des activités (de soin ou paramédicales, bénévoles, techniques, administratives, ...)

Développer des dispositifs et des projets transversaux (partenariats, établissement ou projet hors-les-murs, projet d'habitat alternatif, initiatives intergénérationnelles...) reposant sur la coordination de professionnels/organisations publiques ou privées, en y intégrant les spécificités de son territoire, de manière à améliorer les parcours de santé /de vie des usagers

MODALITÉS D'ÉVALUATION

Analyse de cas

Etude de cas

Secteur d'activité et type d'emploi

SECTEURS D'ACTIVITÉS

Pour les établissements de santé :

toutes les structures de type privé lucratif, privé associatif, parapublic, groupes nationaux ou internationaux : cliniques, polycliniques, hôpitaux privés, établissements de soins spécialisés, pôles de santé

Pour les établissements du secteur social et médico-social :

établissements publics ou privés et dans ce dernier cas à but lucratif ou sans but lucratif : service de soins infirmiers à domicile (SSIAD, SPASAD), Service d'aide et d'accompagnement à domicile (SAAD), établissements ou services d'accueil pour enfants, adolescents ou adultes handicapés (IME, ITEP, SESSAD, FAM, MAS...), établissements ou services d'aide par le travail (ESAT), établissements ou services d'accueil pour enfants, adultes et familles en difficulté (MECS, AEMO, CHRS, CADA...), établissements d'hébergement pour personnes âgées dépendantes (EHPAD), unités de soins de longue durée (USLD), Services polyvalents d'aide et de soins à domicile (SPASD)

TYPE D'EMPLOIS ACCESSIBLES

Pour les établissements de santé :

Directeur général d'établissement de soins, Directeur (ou directeur adjoint) d'établissement privé de santé /sanitaire, Directeur de clinique / d'hôpital, Attaché de direction, Directeur des soins, Cadre (supérieur) de santé

Pour les établissements sociaux :

Directeur de pôle social, Directeur d'association à caractère social, Directeur des services éducatifs, Directeur d'établissement à caractère social, Directeur de structure d'hébergement et de réadaptation sociale, Directeur d'ESAT

(Etablissement ou service d'aide par le travail) ou d'établissement socio-éducatif, Directeur d'établissement de protection de la jeunesse, Directeur d'une unité de vie, Responsable de structure d'accueil social

Pour les établissements médico-sociaux :

Directeur général d'un groupement d'établissements, Gérant fondateur de structure SAAD, Directeur / Responsable SAAD, Directeur d'établissement d'hébergement pour personnes âgées dépendantes (EHPAD), Directeur ou Responsable de résidence pour personnes âgées / de maison de retraite, Directeur adjoint de maison de retraite, Directeur de foyer d'accueil médicalisé (FAM), Directeur de service de soins et aide à domicile, Directeur de SPASAD (Service polyvalent d'aide et de soins à domicile), Directeur ou responsable d'institut médico-éducatif, Chef de service socioéducatif, Directeur ou Responsable d'établissement médico-professionnel, Directeur ou responsable de SSIAD (Service de soins infirmiers à domicile)

RÉGLEMENTATIONS D'ACTIVITÉ

Aucune habilitation n'est nécessaire pour exercer l'activité de directeur d'établissement sanitaire, social ou médico-social. Hors pour les certifiés qui souhaitent exercer comme directeurs d'établissements sanitaires dans le secteur public et pour lesquels le CAFDES est requis. Sinon, des dispositions réglementaires et légales encadrent l'exercice du métier pour ce qui concerne le niveau de qualification des professionnels chargés de la direction des établissements et services sociaux et médico-sociaux :

Décret ministériel du 19 Février 2007, Art D 312- 176-6 :

en particulier dans le champ médico-social, il a été précisé que ces gestionnaires doivent être titulaires d'un diplôme de niveau I/7 (ou de niveau II/6 selon l'étendue de leurs responsabilités et de leurs missions

La loi de juillet 2009 (loi dite HPST, Hôpital Patient Santé et Territoire) a modifié en partie le mode de fonctionnement des organisations du médico-social, notamment en étendant à ce champ des dispositifs auparavant appliqués au seul champ du sanitaire, tels que : les appels à projets et la contractualisation (CPOM - Contrats Pluriannuels d'Objectifs et de Moyens) et les mécanismes de démocratie sanitaire (conférence de territoire).

La loi de décembre 2015, dite loi ASV (loi relative à l'adaptation de la société au vieillissement) Cette nouvelle loi porte sur la rénovation des financements au profit de l'autonomie des seniors et la réorganisation juridique des organisations et opérateurs de services à la personne.

Marché du travail

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

Projets de recrutement (BMO 2026)	495
Jugés difficiles à recruter	34 %
Emplois saisonniers	3 %
Familles professionnelles (FAP)	L6X00 — Dirigeants de petites et moyennes entreprises de moins de 50 salariés L6X90 — Cadres dirigeants des grandes entreprises de plus de 50 salariés

Voies d'accès

PRÉREQUIS À L'ENTRÉE EN FORMATION

Titulaire d'un diplôme de type M2 ou équivalent (DEA, DESS, Master, École d'ingénieur ou de commerce, titre de niveau 7), avec 3 années d'expérience professionnelle au minimum

Titulaire d'un diplôme de type M1 ou équivalent (titre certifié niveau 6), avec 3 années d'expérience professionnelle au minimum

Conditions d'accès dérogatoires possibles

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

Deux cadres d'entreprise référents du métier (membres extérieurs) dont un est Président de jury (Son nom est proposé par le responsable de la formation au Doyen de KEDGE BS qui le nomme)

Le Responsable de la certification ou son représentant

Le Directeur de la Formation Continue ou le Directeur des Programmes Spécialisés, ou leur représentant

COMPOSITION DU JURY — VAE

Directeur de la Formation Continue de Kedge BS ou de son représentant

Deux professionnels du métier visé (dont un sera Président du jury)

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	9 996 €
Selon la branche	7 000 € – 10 568 €

Prise en charge	Branches concernées
9 996 €	Valeur par défaut · 205 branches
10 568 €	CPNE Travail Temporaire, CPNE de la branche de l'hospitalisation privée à statut commercial et du thermalisme, CPNE-FP du secteur des activités sanitaires, sociales et médico-sociales privé à but non lucratif
10 000 €	CPNEFP de l'enseignement privé indépendant
9 992 €	CPNEFP Mutualité
9 000 €	CPNE Ateliers et chantiers d'insertion
7 964 €	CPNEFP de la branche négoce et prestations de services dans les domaines médico-techniques
7 000 €	CPNEFP de la métallurgie

Base légale

Date de décision	31/05/2023
Durée de l'enregistrement	5 ans
Date d'échéance de l'enregistrement	31/05/2028
Date de dernière délivrance possible	31/05/2032

Statistiques

Année	Certifiés	Dont VAE	Insertion 6 mois	Métier 2 ans
2021	30	0	96 %	—
2020	52	0	91 %	29 %
2019	77	0	96 %	39 %
2018	47	0	93 %	45 %

Liens avec d'autres certifications

ANCIENNES VERSIONS

RNCP18035

CORRESPONDANCES (PAR BLOCS)

RNCP18035

Pour plus d'informations

Fiche officielle (France Compétences)

<https://www.francecompetences.fr/recherche/rncp/37614/>

Où se former

Formations référencées	12
Organismes	1
Régions couvertes	3
Prix indicatif	2 550 € – 13 800 €

Offre de formation — MonCompteFormation (Caisse des Dépôts), licence ouverte.

Entrées et sorties de formation

Entrées en formation	70
Parcours menés à terme	35
Taux d'achèvement	50 %
Période	10/2023 – 09/2026

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

Demande CPF — formations engagées

Dossiers CPF engagés	102
Montant total engagé	403 634 €
Coût moyen par dossier	3 957 €
Durée moyenne	334 h
Période	06/2023 – 09/2026
France compétences	73 %
France Travail	12 %
Entreprise	11 %
Régions	2 %
OPCO	1 %
Reste à charge titulaire	1 %
Compte d'engagement citoyen	0 %

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