

# Directeur des structures de santé et de solidarité

RNCP37761 · RNCP · Publiée

## L'essentiel

|                         |                            |
|-------------------------|----------------------------|
| Niveau de qualification | Niveau 7                   |
| Code(s) NSF             | 330p, 331, 332p            |
| Formacode(s)            | 44047, 42082, 43426, 43435 |
| Code(s) ROME            | J1502, K1403               |
| Type d'enregistrement   | Enregistrement sur demande |
| Date d'enregistrement   | 19/07/2023                 |
| Date d'échéance         | 19/07/2028                 |

## Certificateur(s)

ADE HOLDING · SIRET : 82450453400028

DE VINCI HIGHER EDUCATION (DVHE) · SIRET : 44087031900025

## Partenaires habilités

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

| Organisme   | SIRET          | Habilitation                     |
|-------------|----------------|----------------------------------|
| COMPETENTIS | 94953886200010 | Former et organiser l'évaluation |
| ISCOD       | 88877726500107 | Former et organiser l'évaluation |
| VISIPLUS    | 44321186700116 | Former et organiser l'évaluation |

## Résumé de la certification

### OBJECTIFS ET CONTEXTE

L'objectif de la certification est de doter les responsables d'établissements sanitaires, sociaux ou médico-sociaux des compétences nécessaires à l'élaboration du projet et au pilotage de leur entité dans un contexte de vieillissement de la population et de très fort accroissement de la demande de prise en charge et d'accompagnement de la dépendance.

Le directeur des structures de santé et de solidarité exerce en tant que responsable d'établissement hospitalier, de clinique, d'EHPAD, ou de tout autre établissement spécialisé dans le secteur sanitaire, social ou médico-social. Il assure la bonne gestion de la structure ou du service concerné sur ses différents plans (ressources humaines, administration, finances, relations avec les partenaires externes et organismes de tutelle, qualité et prévention des risques), tout en veillant au bien-être des personnes résidentes ou accompagnantes.

### ACTIVITÉS VISÉES

Analyse stratégique

Conception des parcours de prise en charge et d'accompagnement des patients/résidents/usagers

Structuration des services et définition des missions

Elaboration du contrat pluriannuel d'objectifs et de moyens (CPOM)

Pilotage du projet d'établissement ou de service

Gestion financière et planification des investissements

Contrôle de gestion et suivi du patrimoine

Organisation des fonctions-support et du système d'information  
Identification des besoins en compétences  
Supervision de la gestion des ressources humaines  
Vérification du respect des obligations légales  
Prise en compte des situations de handicap  
Elaboration de la promesse employeur et communication  
Définition des engagements en matière de soins et d'accompagnement  
Gestion des risques et de la qualité des prestations  
Organisation de la certification sanitaire et de l'évaluation sociale et médico-sociale  
Définition de la stratégie de communication externe

#### COMPÉTENCES ATTESTÉES

Prendre en compte les différents aspects des politiques publiques en matière sanitaire et sociale et le régime des autorisations administratives, dans le but de situer son projet d'établissement dans un cadre robuste à moyen et long terme

Réaliser une étude stratégique de sa région sur le plan sanitaire, social et médico-social (démographie, épidémiologie, équipements, ressources humaines qualifiées, concurrence et coopérations entre les acteurs), afin de préciser le positionnement de son établissement ou service

Sur la base d'une analyse des profils des patients, résidents ou usagers, concevoir des modalités et des parcours de soins et d'accompagnement conformes à la réglementation sanitaire, sociale et médico-sociale, afin de valoriser l'offre de son établissement ou service et de renforcer son positionnement stratégique

Organiser les services au contact des patients ou résidents ou usagers et les services supports, en concevant les missions les mieux adaptées à la définition des parcours de soins et d'accompagnement, afin d'assurer la qualité des prestations offertes

Conduire des réunions de services sur la base des missions prédéfinies, afin d'animer la concertation sur les objectifs à atteindre et de positionner ceux-ci dans le contrat pluriannuel d'objectifs et de moyens (CPOM)

Recenser et chiffrer l'ensemble des moyens humains, techniques et financiers nécessaires à la réalisation des objectifs de son établissement ou service, dans le but d'établir un plan global de financement pluriannuel (PGFP) et un plan pluriannuel d'investissement (PPI)

Conduire les négociations avec les autorités de contrôle et de tarification du champ hospitalier ou social ou médico-social compétentes - et des référents privés dans le cadre d'un groupe - pour son établissement ou service, en vue d'obtenir la validation du CPOM, du PGFP et du PPI, et d'en garantir la viabilité

Concevoir des tableaux de bord de pilotage, sur la base d'indicateurs convenablement choisis, dans le but de détecter les dysfonctionnements affectant la bonne marche de son établissement ou service, et en vue de concevoir et mettre en œuvre des mesures correctives

Analyser les investissements prévus au contrat pluriannuel, en vue d'évaluer les possibilités de leur financement interne ou par emprunt

Négocier les moyens financiers et l'affectation optimale des résultats annuels avec ses autorités de contrôle et de tarification, ou le cas échéant dans le cadre d'un groupe, en vue de planifier la réalisation des engagements et des investissements nécessaires

Définir les principaux indicateurs du contrôle de gestion, en concertation avec son service financier, dans le but de détecter les écarts budgétaires et d'apporter les mesures correctives nécessaires à la maîtrise des coûts

Tenir un registre documenté de l'état du patrimoine et des équipements de son établissement, dans le but d'informer ses autorités de contrôle et de tarification, ou ses référents internes dans le cadre d'un groupe, et de négocier le cas échéant les mesures à mettre en œuvre

Conduire des réunions d'analyse systémique de son organisation avec les prestataires de services informatiques ou de maintenance technique pour les systèmes d'information, en concertation avec les utilisateurs d'équipements, en vue d'assurer la qualité, la sécurité et la continuité d'activité en toutes circonstances

Recenser les compétences nécessaires sur toute la chaîne de soins / accompagnement, ainsi que dans les services supports, afin de définir précisément les postes à pourvoir

Définir le cadre général des recrutements à l'intention des services (adhésion au projet et aux valeurs de l'établissement ou du service, échelles de rémunération, horaires, qualité de vie et conditions de travail, symétrie des attentions), afin de favoriser la cohésion et la stabilité des équipes

Identifier les besoins de formation et de promotion professionnelle des personnels, en s'appuyant sur le service des ressources humaines, en vue d'élaborer un plan de formation optimisé et conforme au cadre budgétaire

Identifier et mettre en œuvre l'ensemble des obligations légales relatives à la gestion du personnel (contrats de travail, réalisation du document unique d'évaluation des risques professionnels et mesures de prévention, dialogue avec les instances représentatives), en vue d'assurer la sécurité et la qualité de vie au travail des collaborateurs

Analyser les situations de travail des personnels, sur le fondement du référentiel général d'amélioration de l'accessibilité (RGAA), dans le but d'adapter les locaux et les équipements aux collaborateurs en situation de handicap

Etablir un plan de formation des personnels à la prise en compte du handicap, en vue d'une meilleure prise en charge des patients ou résidents, ainsi que des accompagnants et visiteurs

Identifier les meilleures pratiques de gestion des personnels dans les établissements sanitaires, sociaux et médico-sociaux, en vue de rédiger la promesse employeur ou charte déontologique applicable au sein de son établissement ou service

Concevoir et mettre en place les supports et contenus de la communication interne sur les missions des différents services, le respect des obligations légales et la prise en compte du handicap, en vue de constituer et renforcer une culture d'établissement ou de service favorable aux personnels, aux patients/résidents et usagers

Conduire des réunions de concertation avec les patients/résidents/usagers, les professionnels des services à leur contact et les services support, dans le but de préciser la participation et les engagements de toutes les parties prenantes à la démarche qualité et au bon déroulement des parcours de soins et d'accompagnement

Identifier les risques de rupture dans les parcours de soins et d'accompagnement, ainsi que les risques sécuritaires ou de pertes en qualité, en vue de concevoir les mesures de prévention et d'alerte

Organiser la formation des personnels de son établissement aux procédures de prévention des risques, afin de réduire l'importance et la fréquence des incidents susceptibles d'affecter la sécurité et la qualité des prestations

Définir les procédures d'évaluation interne et externes, en concertation avec les patients/résidents, usagers et les services de son établissement ou service, en vue d'organiser les processus de certification et d'évaluation imposés par la législation

Elaborer une stratégie de communication externe en direction des usagers, des aidants, du grand public et des institutions, en ligne avec le projet d'établissement ou de service et son contrat pluriannuel, afin d'asseoir la notoriété et l'attractivité de son établissement ou service

Mettre en œuvre l'ensemble des droits des usagers et des dispositions de protection du secret professionnel et des données personnelles en matière de communication interne et externe, en accord avec le RGPD, afin de garantir le droit à l'image des publics accueillis et la confidentialité des informations attachées à leurs personnes

## Blocs de compétences

### **RNCP37761BC01 — Elaboration du projet d'un établissement ou d'un service de santé/solidarité**

#### LISTE DE COMPÉTENCES

Prendre en compte les différents aspects des politiques publiques en matière sanitaire et sociale et le régime des autorisations administratives, dans le but de situer son projet d'établissement dans un cadre robuste à moyen et long terme.

Réaliser une étude stratégique de sa région sur le plan sanitaire, social et médico-social (démographie, épidémiologie, équipements, ressources humaines qualifiées, concurrence et coopérations entre les acteurs), afin de préciser le positionnement de son établissement ou service.

Sur la base d'une analyse des profils des patients, résidents ou usagers, concevoir des modalités et des parcours de soins et d'accompagnement conformes à la réglementation sanitaire, sociale et médico-sociale, afin de valoriser l'offre de son établissement ou service et de renforcer son positionnement stratégique.

Organiser les services au contact des patients ou résidents ou usagers et les services supports, en concevant les missions les mieux adaptées à la définition des parcours de soins et d'accompagnement, afin d'assurer la qualité des prestations offertes.

Conduire des réunions de services sur la base des missions prédéfinies, afin d'animer la concertation sur les objectifs à atteindre et de positionner ceux-ci dans le contrat pluriannuel d'objectifs et de moyens (CPOM).

Recenser et chiffrer l'ensemble des moyens humains, techniques et financiers nécessaires à la réalisation des objectifs de son établissement ou service, dans le but d'établir un plan global de financement pluriannuel (PGFP) et un plan pluriannuel d'investissement (PPI).

Conduire les négociations avec les autorités de contrôle et de tarification du champ hospitalier ou social ou médico-social compétentes - et des référents privés dans le cadre d'un groupe - pour son établissement ou service, en vue

d'obtenir la validation du CPOM, du PGFP et du PPI, et d'en garantir la viabilité.

#### MODALITÉS D'ÉVALUATION

Examen sur table

Travaux écrits

Etude de cas

### **RNCP37761BC02 — Pilotage d'un établissement ou d'un service de santé/solidarité**

#### LISTE DE COMPÉTENCES

Concevoir des tableaux de bord de pilotage, sur la base d'indicateurs convenablement choisis, dans le but de détecter les dysfonctionnements affectant la bonne marche de son établissement ou service, et en vue de concevoir et mettre en œuvre des mesures correctives.

Analyser les investissements prévus au contrat pluriannuel, en vue d'évaluer les possibilités de leur financement interne ou par emprunt.

Négocier les moyens financiers et l'affectation optimale des résultats annuels avec ses autorités de contrôle et de tarification, ou le cas échéant dans le cadre d'un groupe, en vue de planifier la réalisation des engagements et des investissements nécessaires.

Définir les principaux indicateurs du contrôle de gestion, en concertation avec son service financier, dans le but de détecter les écarts budgétaires et d'apporter les mesures correctives nécessaires à la maîtrise des coûts.

Tenir un registre documenté de l'état du patrimoine et des équipements de son établissement, dans le but d'informer ses autorités de contrôle et de tarification, ou ses référents internes dans le cadre d'un groupe, et de négocier le cas échéant les mesures à mettre en œuvre.

Conduire des réunions d'analyse systémique de son organisation avec les prestataires de services informatiques ou de maintenance technique pour les systèmes d'information, en concertation avec les utilisateurs d'équipements, en vue d'assurer la qualité, la sécurité et la continuité d'activité en toutes circonstances.

#### MODALITÉS D'ÉVALUATION

Examen sur table

Travaux écrits

Mise en situation professionnelle

Présentation orale devant le jury

### **RNCP37761BC03 — Management des équipes d'un établissement ou d'un service de santé/solidarité**

#### LISTE DE COMPÉTENCES

Recenser les compétences nécessaires sur toute la chaîne de soins / accompagnement, ainsi que dans les services supports, afin de définir précisément les postes à pourvoir.

Définir le cadre général des recrutements à l'intention des services (adhésion au projet et aux valeurs de l'établissement ou du service, échelles de rémunération, horaires, qualité de vie et conditions de travail, symétrie des attentions), afin de favoriser la cohésion et la stabilité des équipes.

Identifier les besoins de formation et de promotion professionnelle des personnels, en s'appuyant sur le service des ressources humaines, en vue d'élaborer un plan de formation optimisé et conforme au cadre budgétaire.

Identifier et mettre en œuvre l'ensemble des obligations légales relatives à la gestion du personnel (contrats de travail, réalisation du document unique d'évaluation des risques professionnels et mesures de prévention, dialogue avec les instances représentatives), en vue d'assurer la sécurité et la qualité de vie au travail des collaborateurs.

Analyser les situations de travail des personnels, sur le fondement du référentiel général d'amélioration de l'accessibilité (RGAA), dans le but d'adapter les locaux et les équipements aux collaborateurs en situation de handicap.

Etablir un plan de formation des personnels à la prise en compte du handicap, en vue d'une meilleure prise en charge des patients ou résidents, ainsi que des accompagnants et visiteurs.

Identifier les meilleures pratiques de gestion des personnels dans les établissements sanitaires, sociaux et médico-sociaux, en vue de rédiger la promesse employeur ou charte déontologique applicable au sein de son établissement ou service.

Concevoir et mettre en place les supports et contenus de la communication interne sur les missions des différents services, le respect des obligations légales et la prise en compte du handicap, en vue de constituer et renforcer une culture d'établissement ou de service favorable aux personnels, aux patients/résidents et usagers.

#### MODALITÉS D'ÉVALUATION

Examen sur table  
Travaux écrits  
Mise en situation professionnelle  
Présentation orale devant le jury

## **RNCP37761BC04 — Mise en œuvre de la qualité et de la sécurité des prestations offertes par un établissement ou un service de santé/solidarité**

### **LISTE DE COMPÉTENCES**

Conduire des réunions de concertation avec les patients/résidents/usagers, les professionnels des services à leur contact et les services support, dans le but de préciser la participation et les engagements de toutes les parties prenantes à la démarche qualité et au bon déroulement des parcours de soins et d'accompagnement.

Identifier les risques de rupture dans les parcours de soins et d'accompagnement, ainsi que les risques sécuritaires ou de pertes en qualité, en vue de concevoir les mesures de prévention et d'alerte.

Organiser la formation des personnels de son établissement aux procédures de prévention des risques, afin de réduire l'importance et la fréquence des incidents susceptibles d'affecter la sécurité et la qualité des prestations.

Définir les procédures d'évaluation interne et externes, en concertation avec les patients/résidents, usagers et les services de son établissement ou service, en vue d'organiser les processus de certification et d'évaluation imposés par la législation.

Elaborer une stratégie de communication externe en direction des usagers, des aidants, du grand public et des institutions, en ligne avec le projet d'établissement ou de service et son contrat pluriannuel, afin d'asseoir la notoriété et l'attractivité de son établissement ou service.

Mettre en œuvre l'ensemble des droits des usagers et des dispositions de protection du secret professionnel et des données personnelles en matière de communication interne et externe, en accord avec le RGPD, afin de garantir le droit à l'image des publics accueillis et la confidentialité des informations attachées à leurs personnes.

### **MODALITÉS D'ÉVALUATION**

Travaux écrits  
Mise en situation professionnelle  
Présentation orale devant le jury

## **Secteur d'activité et type d'emploi**

### **SECTEURS D'ACTIVITÉS**

Les secteurs ciblés sont la santé, le médico-social et le social, sous statut privé non lucratif, privé commercial ou public.

Il se décline selon une typologie prenant en compte les critères suivants :

- le type d'activités : santé (hospitalier, soins de premier recours), médico-social, social.
- le mode d'hospitalisation ou d'hébergement (le cas échéant) : médicalisé ou non, courts ou longs séjours, hospitalisation de jour et accueil de jour
- les publics accueillis : personnes malades, personnes âgées, personnes handicapées physiques ou mentales, souffrant de pathologies chroniques ou dégénératives (Alzheimer, Parkinson...), toxicomanes, adultes et enfants en difficulté sociale.

On trouve des structures de type :

- établissement de santé (hôpital, clinique, hospitalisation à domicile), selon les différentes spécialités (médecine-chirurgie-obstétrique, soins médicaux de réadaptation, psychiatrie, dialyse hors centre, unités de soins de longue durée) ;
- centre de santé, centre médico-psychologique ;
- établissement d'Hébergement des Personnes Âgées Dépendantes (EHPAD) ;
- maison d'Accueil Spécialisée (MAS) ou autres établissements d'accueil de personnes handicapées adultes ;
- institut Médico-Educatif, ou autres établissements d'accueil et d'accompagnement d'enfants en situation de handicap ;
- ESAT (Etablissement et Service d'Aide par le Travail) ;
- structures de soins et d'accompagnement à domicile ;
- foyers d'hébergement pour personnes handicapées ou en situation d'exclusion ;
- Collectivité territoriale (par exemple CCAS, EHPAD municipal, etc.).

La taille de ces établissements et services est variable. Dans les secteurs sanitaire, social et médico-social, on observe une concentration des structures au travers des groupes comprenant plusieurs établissements ou services, tant dans le secteur public, dans le privé non lucratif, comme dans le secteur privé commercial.

TYPE D'EMPLOIS ACCESSIBLES

- Directeur d'établissements ou de services spécialisés social ou médico-social, ou de dispositifs de coordination sanitaire, sociale et médico-sociale
- Directeur d'EHPAD (Etablissement d'Hébergement pour Personnes Agées Dépendantes)
- Directeur adjoint d'EHPAD de taille significative
- Directeur de MAS (Maison d'Accueil Spécialisée) ou d'ESAT (établissement et service d'aide par le travail)
- Directeur de MECS (Maison d'Enfants à Caractère Social)
- Directeur d'établissement hospitalier ou de service d'établissement hospitalier
- Directeur adjoint d'établissement hospitalier de taille significative
- Consultant senior en management d'établissements sanitaires et sociaux
- Entrepreneur du secteur sanitaire et social (management de transition)

RÈGLEMENTATIONS D'ACTIVITÉ

Les établissements et services sociaux et médico-sociaux sont réglementés par le Code de l'Action Sociale et des Familles. Les établissements et services sanitaires relèvent pour leur part du Code de la Santé Publique. Ces deux catégories de structures relèvent par ailleurs de dispositions du Code de la sécurité sociale.  
Décret n° 2007-221 du 19 février 2007 pris en application du II de l'article L. 312-1 du code de l'action sociale et des familles, relatif aux modalités de délégation et au niveau de qualification des professionnels chargés de la direction d'un ou plusieurs établissements ou services sociaux ou médico-sociaux.

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) | Très élevée (5/5)                                                                                                 |
| Facteurs principaux                 | Manque de main-d'œuvre disponible, Lien formation-emploi, Non-attractivité salariale                              |
| Salaire médian (mensuel)            | 2 243 €                                                                                                           |
| 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)     | V1X80 — Infirmiers et sages-femmes · tension 5/5 (Très élevée)                                                    |
| Projets de recrutement (BMO 2026)   | 36 491                                                                                                            |
| Jugés difficiles à recruter         | 60 %                                                                                                              |
| Emplois saisonniers                 | 9 %                                                                                                               |
| Familles professionnelles (FAP)     | V1X80 — Infirmiers et sages-femmes                                                                                |

Voies d'accès

PRÉREQUIS À L'ENTRÉE EN FORMATION

Titulaires d'un titre de niveau 6 de la formation professionnelle (formations médicales et paramédicales, école de commerce, école d'ingénieur, master 1 universitaire).  
Ou  
Titulaires d'un titre de niveau 5 avec une expérience professionnelle, après validation du dossier par la Commission d'autorisation de candidature (CAC).

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

Le jury de certification est constitué de quatre personnes :

un président désigné par le président de l'ILV (personnalité extérieure à l'autorité de certification)  
deux formateurs sans lien personnel ou professionnel avec les candidats  
un professionnel extérieur à l'autorité de certification

## 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 | 12 000 €                                                                            |
| Selon la branche        | 7 000 € – 12 000 €                                                                  |
| Prise en charge         | Branches concernées                                                                 |
| 12 000 €                | Valeur par défaut · 210 branches                                                    |
| 9 992 €                 | CPNEFP Mutualité                                                                    |
| 9 700 €                 | CPNEFP de la Branche des Caisses régionales de Crédit Agricole et autres organismes |
| 7 000 €                 | CPNEFP de la métallurgie                                                            |

## Base légale

|                                      |            |
|--------------------------------------|------------|
| Date de décision                     | 19/07/2023 |
| Durée de l'enregistrement            | 5 ans      |
| Date d'échéance de l'enregistrement  | 19/07/2028 |
| Date de dernière délivrance possible | 19/07/2032 |

## Statistiques

| Année | Certifiés | Dont VAE | Insertion 6 mois | Métier 2 ans |
|-------|-----------|----------|------------------|--------------|
| 2022  | 60        | 0        | 95 %             | 55 %         |
| 2021  | 47        | 0        | 90 %             | 55 %         |

## Liens avec d'autres certifications

ANCIENNES VERSIONS  
RNCP23698

## Pour plus d'informations

LIEN VERS LE DESCRIPTIF  
<https://executive.devinci.fr/formation/master-direction-structure-de-sante-et-solidarite/>

### Fiche officielle (France Compétences)

<https://www.francecompetences.fr/recherche/rncp/37761/>

## Où se former

|                        |   |
|------------------------|---|
| Formations référencées | 2 |
| Organismes             | 2 |

|                   |                    |
|-------------------|--------------------|
| Régions couvertes | 1                  |
| Prix indicatif    | 1 063 € – 15 400 € |
| Durée             | 435 – 1359 h       |

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

## Entrées et sorties de formation

|                        |                   |
|------------------------|-------------------|
| Entrées en formation   | 84                |
| Parcours menés à terme | 20                |
| Taux d'achèvement      | 24 %              |
| Période                | 10/2023 – 09/2026 |

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

## Demande CPF — formations engagées

|                             |                   |
|-----------------------------|-------------------|
| Dossiers CPF engagés        | 94                |
| Montant total engagé        | 436 585 €         |
| Coût moyen par dossier      | 4 645 €           |
| Durée moyenne               | 892 h             |
| Période                     | 09/2023 – 08/2026 |
| France compétences          | 72 %              |
| France Travail              | 14 %              |
| Reste à charge titulaire    | 6 %               |
| Entreprise                  | 3 %               |
| OPCO                        | 3 %               |
| Régions                     | 2 %               |
| Compte d'engagement citoyen | 0 %               |

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