

Manager de structures sanitaires et sociales (MS)

RNCP37262 · RNCP · Publiée

L'essentiel

Niveau de qualification	Niveau 7
Code(s) NSF	330p
Formacode(s)	44047, 44022, 43458
Code(s) ROME	M1205, M1503, K1403, M1302
Type d'enregistrement	Enregistrement sur demande
Date d'enregistrement	25/01/2023
Date d'échéance	25/01/2025

Certificateur(s)

TOULOUSE BUSINESS SCHOOL - TBS · SIRET : 81751739400018

Partenaires habilités

1 organisme habilité, d'après la liste publiée par France compétences : 1 à former et organiser l'évaluation.

Organisme	SIRET	Habilitation
CENTRE FORMATION APPRENTIS-TOULOUSE BUSINESS SCHOOL	8175173940003 4	Former et organiser l'évaluation

Résumé de la certification

OBJECTIFS ET CONTEXTE

La certification Manager de Structures Sanitaires et Sociales (MS) vise l'acquisition des compétences managériales indispensables pour assurer la pérennité et la performance des établissements sanitaires et sociaux dans un environnement devenu instable. Elle permet d'associer à des compétences techniques, scientifiques, ou de gestion, des compétences dans toutes les dimensions du management appliqué aux établissements de santé et médico-sociaux, en maîtrisant les nouvelles contraintes et les nouveaux enjeux des entreprises du secteur sanitaire et médico-social.

ACTIVITÉS VISÉES

Le Manager de Structures Sanitaires & Sociales exerce son métier à travers les activités suivantes :

Veille environnementale, sanitaire, sociale, juridique et technologique du secteur concerné

Elaboration du projet de la structure sanitaire, sociale ou médicosociale, en lien avec la gouvernance de la structure, les autorités administratives ou de tutelle, et le cas échéant initiation et/ou étude des projets de rapprochement, coopération, de fusion ou de restructuration

Arbitrage des choix, et/ou négociation des contrats pluriannuels d'objectifs et de moyens, ou conventions tripartites, ou accréditations

Optimisation de la gestion administrative

Définition ou participation à la définition de la politique financière et de trésorerie, en fonction du degré d'autonomie et en lien étroit avec la direction financière de la structure

Gestion budgétaire

Adaptation de l'organisation de l'établissement ou du service, en fonction des évolutions internes et externes

Prévention, gestion, régulation des incidents et des conflits, en interne avec des salariés, en externe avec des partenaires, patients, résidents ou leur famille

Animation et pilotage d'équipes pluridisciplinaires et des relations avec les instances représentatives du personnel
 Conduite, accompagnement et pilotage du changement
 Conduite générale de l'établissement dans un contexte de e-santé
 Construction et adaptation des réponses sociales ou sanitaires liées à la problématique de la personne ou à un contexte environnemental spécifique
 Gestion matérielle et technique de l'établissement
 Elaboration et évaluation des procédures qualité
 Positionnement de son établissement dans l'environnement territorial en accord avec la gouvernance et les instances décisionnaires
 Promotion de la structure

COMPÉTENCES ATTESTÉES

Réaliser une veille sanitaire, sociale, juridique et technologique, notamment en e-santé, dans la perspective de procéder à l'actualisation constante de la stratégie de développement et de dynamisation de l'activité.

Identifier les institutions et les acteurs du champ sanitaire, social et médico-social, des secteurs public, privé, associatif et leur rôle au niveau régional, national ou européen afin de prendre en compte les évolutions prévisibles des politiques sanitaires, sociales ou médico-sociales, dans le projet de la structure ou de l'établissement.

Anticiper les mutations du contexte économique, du contexte territorial et les évolutions concomitantes des besoins des personnes âgées, de personnes en situation de handicap, ou de publics fragilisés afin de proposer un projet d'établissement ou de service adapté aux besoins du public concerné.

Elaborer un diagnostic contextualisé, à partir de l'évaluation des besoins de la population ciblée, des évolutions de l'environnement santé, social, médico-social et des risques et opportunités majeurs du secteur d'activités afin de servir d'aide à la décision stratégique auprès des instances décisionnaires, autorités administratives ou de tutelle (HAS, ARS, services des Conseils Régional et Départemental, collectivités territoriales, FHP...), ...

Elaborer des scénarii prospectifs en conformité avec les orientations nationales et territoriales afin de construire un projet d'établissement adapté aux orientations de la gouvernance de la structure gestionnaire, aux règles législatives, au public accueilli, au territoire géographique et aux moyens financiers, humains et techniques mobilisables.

Positionner l'établissement sanitaire, social ou médico-social comme acteur d'une démarche globale de santé publique en argumentant les orientations stratégiques envisagées tenant compte des spécificités territoriales, afin de valider les choix stratégiques de la structure et de négocier les autorisations, partenariats avec les autorités de référence concernées.

Argumenter, arbitrer les choix et valider le projet stratégique de la structure sanitaire, sociale ou médicosociale, avec les autorités de référence concernées afin de contractualiser le contrat pluriannuel d'objectifs et de moyens, ou convention tripartite, accréditations et financements délégués.

Proposer une politique efficiente et permanente de développement de l'éthique et de la qualité des prestations au bénéfice des usagers en conformité avec les textes règlementaires, afin de garantir le respect des droits des usagers en établissement sanitaire, social ou médico-social.

Optimiser les procédures administratives dans un établissement de santé, social ou médico-social afin de garantir la traçabilité des documents et des informations, le respect des délais et des coûts.

Assurer et/ou superviser la gestion administrative des ressources humaines (gestion des plannings, évaluations, salaires...) afin d'optimiser les coûts liés à l'activité.

Gérer les plannings des équipes et veiller à leur bonne coordination afin d'assurer la permanence et la qualité de la prise en charge des personnes.

Conduire l'analyse financière prospective et rétrospective afin d'élaborer des scénarii d'investissement et une stratégie pluriannuelle de financement, en s'entourant de spécialistes en fiscalité si nécessaire.

Rendre compte de la gestion financière de l'établissement ou du service à la gouvernance de la structure et aux autorités de tutelle afin de garantir l'équilibre financier.

Développer et mettre en place des outils d'ajustement et de régulation afin d'optimiser la gestion de la trésorerie de l'établissement, en appliquant les principes, règles et procédures en vigueur en matière de tarification.

Elaborer le budget et les procédures budgétaires, en lien étroit avec la direction financière de la structure et les autorités de tarification, afin de respecter les objectifs du projet d'établissement et d'inscrire ainsi la gestion de l'établissement dans le cadre de la convention pluriannuelle d'objectifs et de moyens passée avec les financeurs.

Mettre en place des indicateurs de pilotage afin de suivre les coûts des différentes activités, l'exécution budgétaire, d'analyser les écarts entre prévisionnel et réalisé, et de proposer des actions de régulation.

Argumenter les résultats et les ajustements proposés auprès des instances décisionnaires, en alertant si nécessaire,

afin de garantir les axes budgétaires.

Mettre en œuvre la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences en respectant le cadre réglementaire et le droit du travail, afin d'identifier les besoins en compétences sur chaque poste et de faire évoluer la politique de formation individuelle et collective en conséquence.

Bâtir des dispositifs de recrutement, d'évaluation, d'intégration, de professionnalisation, en cohérence avec les besoins et les spécificités de la structure afin de pérenniser les emplois aux besoins de la structure.

Mettre en œuvre les obligations et les responsabilités de l'employeur en matière de prévention des risques professionnels afin de garantir la sécurité des personnes dans l'environnement de travail.

Favoriser l'accompagnement, le suivi et le maintien dans l'emploi de collaborateurs en situation de handicap, en s'appuyant sur les ressources mises en œuvre dans la structure et notamment le référent handicap, afin de faciliter leur intégration au sein des équipes.

Prendre part à toute étude des besoins d'aménagement concernant son établissement ou service, afin d'être à l'écoute d'un nouveau membre en situation de handicap et de ses éventuels besoins d'aménagement de l'organisation du travail et de leur évolution.

Mettre en place des échanges tournés vers la co-construction ou co-résolution, en favorisant l'expression de ses collaborateurs, en ayant recours à la médiation si besoin afin de résoudre les situations en tension.

Accueillir, informer et gérer les relations avec les familles des personnes accompagnées en communiquant avec assertivité pour prévenir ou résoudre les différents types d'incidents ou d'aléas avec des patients, des résidents ou leur famille.

Entretenir une forte cohésion d'équipe en organisant régulièrement des réunions d'équipe et en palliant rapidement les éventuels conflits afin de maintenir un bon climat social.

Animer des réunions pluridisciplinaires permettant d'exposer les problèmes et de rechercher des solutions, de faire émerger des idées nouvelles, afin de proposer des solutions innovantes et la réalisation des projets collectifs.

Animer des réunions de concertation et de négociation avec les organisations syndicales et les représentants du personnel, le CSE et instances décisionnaires afin de garantir la mission de l'établissement.

Adapter sa communication individuelle ou collective à l'ensemble des profils constitutifs de son équipe, prenant en compte la diversité possible des profils et les personnes en situation de handicap afin de créer et maintenir les conditions favorables au travail en équipe.

Faire adhérer les publics, internes et externes, aux enjeux et projets stratégiques en s'appuyant sur les méthodologies d'accompagnement au changement afin de soutenir l'innovation et de garantir la mission de l'établissement.

Mettre en œuvre une démarche responsable autour de la RSE dans son établissement pour permettre à la fois une meilleure prévention et prise en charge des patients et publics accueillis

Mettre en œuvre le projet d'établissement tenant compte des évolutions de la e-santé, en négociant avec les instances décisionnaires les moyens de sa mise en œuvre afin de favoriser son développement.

Appliquer et faire appliquer le cadre législatif et réglementaire, dont la RGPD, et les grandes priorités sanitaires, médico-sociales, nationales et territoriales afin de garantir la sécurité des salariés, des personnes accueillies et des biens au sein de la structure et de prévenir tout type de risque

Collecter, partager, utiliser les données de santé dans un cadre éthique et réglementaire pour assurer une meilleure prise en charge et un pilotage plus précis de sa structure.

Respecter le droit des usagers et promouvoir la bientraitance pour adapter la prise en charge à la situation des personnes accueillies ou accompagnées

Organiser l'évaluation des besoins individuels des résidents ou des patients afin de s'assurer de leur bonne prise en charge.

Adapter un management situationnel spécifique et mettre en œuvre des plans d'actions sanitaires adaptés au contexte, en relation avec les acteurs et instances décisionnaires afin d'assurer la continuité de la mission de l'établissement en situation de crise sanitaire.

Contrôler l'application des règles d'hygiène et de sécurité, dans le respect du règlement intérieur, afin d'assurer la sécurité des personnes et des biens.

Définir les besoins en matériels et en équipements pour son établissement afin de présenter les projets aux instances décisionnaires en matière d'investissement.

Mettre en œuvre des démarches d'amélioration continue de la qualité, des pratiques professionnelles et des prestations délivrées, dans le respect des orientations de l'organisation et des politiques du territoire, afin d'évaluer la qualité de la prise en charge menée par la structure.

Evaluer la mise en œuvre des projets de service et des procédures par les responsables de service afin d'assurer

l'harmonisation des méthodes de travail au sein de la structure, en évaluant spécifiquement l'intégration des collaborateurs en situation de handicap.

Communiquer les résultats de la démarche qualité mise en œuvre à l'ensemble des personnes et acteurs concernés, internes et externes, afin d'assurer la traçabilité et la transparence des informations et de mettre en œuvre des plans d'actions pour réguler si nécessaire les écarts constatés.

Identifier et mobiliser les partenaires stratégiques afin d'établir des partenariats publics et privés.

Consolider les relations et négocier avec l'organisation territoriale et les différents partenaires de l'action sanitaire et sociale, afin de positionner son établissement dans le réseau sanitaire et médico-social du territoire.

Animer des réunions de concertation ou de négociation avec les acteurs nationaux ou régionaux ou territoriaux afin de positionner son établissement au sein des politiques territoriales.

Mener des actions de communication et de promotion de l'établissement afin de développer les relations et interactions avec les acteurs du territoire.

Développer le travail en réseau pour contribuer au bon maillage sanitaire, social et médico-social du territoire et participer pleinement aux politiques territoriales d'action sanitaire et sociale.

Blocs de compétences

RNCP37262BC01 — Participer à la définition des orientations stratégiques de la structure sanitaire, sociale ou médicosociale

LISTE DE COMPÉTENCES

Réaliser une veille sanitaire, sociale, juridique et technologique, notamment en e-santé, dans la perspective de procéder à l'actualisation constante de la stratégie de développement et de dynamisation de l'activité.

Identifier les institutions et les acteurs du champ sanitaire, social et médico-social, des secteurs public, privé, associatif et leur rôle au niveau régional, national ou européen afin de prendre en compte les évolutions prévisibles des politiques sanitaires, sociales ou médico-sociales, dans le projet de la structure ou de l'établissement.

Anticiper les mutations du contexte économique, du contexte territorial et les évolutions concomitantes des besoins des personnes âgées, de personnes en situation de handicap, ou de publics fragilisés afin de proposer un projet d'établissement ou de service adapté aux besoins du public concerné.

Elaborer un diagnostic contextualisé, à partir de l'évaluation des besoins de la population ciblée, des évolutions de l'environnement santé, social, médico-social et des risques et opportunités majeurs du secteur d'activités afin de servir d'aide à la décision stratégique auprès des instances décisionnaires, autorités administratives ou de tutelle (HAS, ARS, services des Conseils Régional et Départemental, collectivités territoriales, FHP...), ...

Elaborer des scénarii prospectifs en conformité avec les orientations nationales et territoriales afin de construire un projet d'établissement adapté aux orientations de la gouvernance de la structure gestionnaire, aux règles législatives, au public accueilli, au territoire géographique et aux moyens financiers, humains et techniques mobilisables.

Positionner l'établissement sanitaire, social ou médico-social comme acteur d'une démarche globale de santé publique en argumentant les orientations stratégiques envisagées tenant compte des spécificités territoriales, afin de valider les choix stratégiques de la structure et de négocier les autorisations, partenariats avec les autorités de référence concernées.

Argumenter, arbitrer les choix et valider le projet stratégique de la structure sanitaire, sociale ou médicosociale, avec les autorités de référence concernées afin de contractualiser le contrat pluriannuel d'objectifs et de moyens, ou convention tripartite, accréditations et financements délégués.

Proposer une politique efficiente et permanente de développement de l'éthique et de la qualité des prestations au bénéfice des usagers en conformité avec les textes réglementaires, afin de garantir le respect des droits des usagers en établissement sanitaire, social ou médico-social.

MODALITÉS D'ÉVALUATION

Etude sectorielle collective écrite, étude terrain, mission de conseil

Note de synthèse individuelle

Soutenances orales

RNCP37262BC02 — Piloter son établissement par l'anticipation et le suivi des moyens et des ressources

LISTE DE COMPÉTENCES

Optimiser les procédures administratives dans un établissement de santé, social ou médico-social afin de garantir la

traçabilité des documents et des informations, le respect des délais et des coûts.

Assurer et/ou superviser la gestion administrative des ressources humaines (gestion des plannings, évaluations, salaires...) afin d'optimiser les coûts liés à l'activité.

Gérer les plannings des équipes et veiller à leur bonne coordination afin d'assurer la permanence et la qualité de la prise en charge des personnes.

Conduire l'analyse financière prospective et rétrospective afin d'élaborer des scénarii d'investissement et une stratégie pluriannuelle de financement, en s'entourant de spécialistes en fiscalité si nécessaire.

Rendre compte de la gestion financière de l'établissement ou du service à la gouvernance de la structure et aux autorités de tutelle afin de garantir l'équilibre financier.

Développer et mettre en place des outils d'ajustement et de régulation afin d'optimiser la gestion de la trésorerie de l'établissement, en appliquant les principes, règles et procédures en vigueur en matière de tarification.

Elaborer le budget et les procédures budgétaires, en lien étroit avec la direction financière de la structure et les autorités de tarification, afin de respecter les objectifs du projet d'établissement et d'inscrire ainsi la gestion de l'établissement dans le cadre de la convention pluriannuelle d'objectifs et de moyens passée avec les financeurs.

Mettre en place des indicateurs de pilotage afin de suivre les coûts des différentes activités, l'exécution budgétaire, d'analyser les écarts entre prévisionnel et réalisé, et de proposer des actions de régulation.

Argumenter les résultats et les ajustements proposés auprès des instances décisionnaires, en alertant si nécessaire, afin de garantir les axes budgétaires.

MODALITÉS D'ÉVALUATION

Rapport d'analyse financière

Examen sur table

Soutenance orale

RNCP37262BC03 — Manager des équipes et accompagner le changement

LISTE DE COMPÉTENCES

Mettre en œuvre la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences en respectant le cadre réglementaire et le droit du travail, afin d'identifier les besoins en compétences sur chaque poste et de faire évoluer la politique de formation individuelle et collective en conséquence.

Bâtir des dispositifs de recrutement, d'évaluation, d'intégration, de professionnalisation, en cohérence avec les besoins et les spécificités de la structure afin de pérenniser les emplois aux besoins de la structure.

Mettre en œuvre les obligations et les responsabilités de l'employeur en matière de prévention des risques professionnels afin de garantir la sécurité des personnes dans l'environnement de travail.

Favoriser l'accompagnement, le suivi et le maintien dans l'emploi de collaborateurs en situation de handicap, en s'appuyant sur les ressources mises en œuvre dans la structure et notamment le référent handicap, afin de faciliter leur intégration au sein des équipes.

Prendre part à toute étude des besoins d'aménagement concernant son établissement ou service, afin d'être à l'écoute d'un nouveau membre en situation de handicap et de ses éventuels besoins d'aménagement de l'organisation du travail et de leur évolution.

Mettre en place des échanges tournés vers la co-construction ou co-résolution, en favorisant l'expression de ses collaborateurs, en ayant recours à la médiation si besoin afin de résoudre les situations en tension.

Accueillir, informer et gérer les relations avec les familles des personnes accompagnées en communiquant avec assertivité pour prévenir ou résoudre les différents types d'incidents ou d'aléas avec des patients, des résidents ou leur famille.

Entretenir une forte cohésion d'équipe en organisant régulièrement des réunions d'équipe et en palliant rapidement les éventuels conflits afin de maintenir un bon climat social.

Animer des réunions pluridisciplinaires permettant d'exposer les problèmes et de rechercher des solutions, de faire émerger des idées nouvelles, afin de proposer des solutions innovantes et la réalisation des projets collectifs.

Animer des réunions de concertation et de négociation avec les organisations syndicales et les représentants du personnel, le CSE et instances décisionnaires afin de garantir la mission de l'établissement.

Adapter sa communication individuelle ou collective à l'ensemble des profils constitutifs de son équipe, prenant en compte la diversité possible des profils et les personnes en situation de handicap afin de créer et maintenir les conditions favorables au travail en équipe.

Faire adhérer les publics, internes et externes, aux enjeux et projets stratégiques en s'appuyant sur les méthodologies d'accompagnement au changement afin de soutenir l'innovation et de garantir la mission de l'établissement.

Mettre en œuvre une démarche responsable autour de la RSE dans son établissement pour permettre à la fois une meilleure prévention et prise en charge des patients et publics accueillis

MODALITÉS D'ÉVALUATION

Dossier thématique

Examen individuel

Soutenance orale

RNCP37262BC04 — Manager opérationnellement le projet d'établissement et son développement

LISTE DE COMPÉTENCES

Mettre en œuvre le projet d'établissement tenant compte des évolutions de la e-santé, en négociant avec les instances décisionnaires les moyens de sa mise en œuvre afin de favoriser son développement.

Appliquer et faire appliquer le cadre législatif et réglementaire, dont la RGPD, et les grandes priorités sanitaires, médico-sociales, nationales et territoriales afin de garantir la sécurité des salariés, des personnes accueillies et des biens au sein de la structure et de prévenir tout type de risque

Collecter, partager, utiliser les données de santé dans un cadre éthique et réglementaire pour assurer une meilleure prise en charge et un pilotage plus précis de sa structure.

Respecter le droit des usagers et promouvoir la bientraitance pour adapter la prise en charge à la situation des personnes accueillies ou accompagnées

Organiser l'évaluation des besoins individuels des résidents ou des patients afin de s'assurer de leur bonne prise en charge.

Adapter un management situationnel spécifique et mettre en œuvre des plans d'actions sanitaires adaptés au contexte, en relation avec les acteurs et instances décisionnaires afin d'assurer la continuité de la mission de l'établissement en situation de crise sanitaire.

Contrôler l'application des règles d'hygiène et de sécurité, dans le respect du règlement intérieur, afin d'assurer la sécurité des personnes et des biens.

Définir les besoins en matériels et en équipements pour son établissement afin de présenter les projets aux instances décisionnaires en matière d'investissement.

Mettre en œuvre des démarches d'amélioration continue de la qualité, des pratiques professionnelles et des prestations délivrées, dans le respect des orientations de l'organisation et des politiques du territoire, afin d'évaluer la qualité de la prise en charge menée par la structure.

Evaluer la mise en œuvre des projets de service et des procédures par les responsables de service afin d'assurer l'harmonisation des méthodes de travail au sein de la structure, en évaluant spécifiquement l'intégration des collaborateurs en situation de handicap.

Communiquer les résultats de la démarche qualité mise en œuvre à l'ensemble des personnes et acteurs concernés, internes et externes, afin d'assurer la traçabilité et la transparence des informations et de mettre en œuvre des plans d'actions pour réguler si nécessaire les écarts constatés.

Identifier et mobiliser les partenaires stratégiques afin d'établir des partenariats publics et privés.

Consolider les relations et négocier avec l'organisation territoriale et les différents partenaires de l'action sanitaire et sociale, afin de positionner son établissement dans le réseau sanitaire et médico-social du territoire.

Animer des réunions de concertation ou de négociation avec les acteurs nationaux ou régionaux ou territoriaux afin de positionner son établissement au sein des politiques territoriales.

Mener des actions de communication et de promotion de l'établissement afin de développer les relations et interactions avec les acteurs du territoire.

Développer le travail en réseau pour contribuer au bon maillage sanitaire, social et médico-social du territoire et participer pleinement aux politiques territoriales d'action sanitaire et sociale.

MODALITÉS D'ÉVALUATION

Projet réalisé en groupe

Evaluation individuelle, par le tuteur de la mission en entreprise

Etude de cas individuelle

Soutenance orale

Secteur d'activité et type d'emploi

SECTEURS D'ACTIVITÉS

Le Manager de Structures Sanitaires et Sociales exerce son activité dans le secteur privé lucratif et non lucratif et dans le secteur public. L'obtention de la certification peut lui permettre d'accéder à une classification de cadre supérieur de la fonction publique hospitalière. Pour exercer la fonction de directeur dans le secteur public, en hôpital par exemple, il pourra envisager d'obtenir un diplôme supplémentaire délivré par l'EHESP ou candidater via une évolution interne.

Les titulaires de la certification se placent dans les structures suivantes :

Etablissements sanitaires privés (Soins de Suite et de Réadaptation- médecine, établissements de MCO (Chirurgie, obstétrique et psychiatrie)

Etablissements d'hébergement pour personnes âgées : EHPA, EHPAD, MAPA, MAPAD ...

Etablissements d'accueil pour handicapés : IME, ESAT, FAM, ...

Organismes et fédérations professionnelles de la Santé et de la Prévention

Structures d'aide à la personne et de maintien à domicile

Etablissements publics de soins ou d'hospitalisation – pilotage de missions ponctuelles, pilotage de services –

Cabinets d'études ou de conseil dans le domaine santé

ESN, dans le déploiement d'applications numériques liées à la santé

Dans un contexte actuel de renforcement de la prise en charge du vieillissement et de la dépendance, soutenue par les pouvoirs publics, la certification proposée avec cette double compétence santé et management permet aux certifiés d'être rapidement opérationnels sur des fonctions de responsabilité incluant des activités économiques, juridiques, financières, de gestion, de management des hommes et de projets. La certification renforce leur mobilité et leur employabilité.

TYPE D'EMPLOIS ACCESSIBLES

Les certifiés peuvent exercer les fonctions de :

Directeur / Directeur adjoint d'établissements de Soins de Suite et de Réadaptation –SSR-, d'établissements MCO (Médecine, Chirurgie, Obstétrique –...),

Directeur d'établissements pour personnes âgées

Directeur de structures pour handicapés

Directeur de structures d'aide à la personne

Directeur – Responsable de projet / Chargé de mission en établissement public, ou privé de santé / Cadre coordonnateur de soins, de parcours

Chef de service, Responsable de pôle (s)

Chargé de mission auprès des Agences, Fédérations, Organisations professionnelles, Organismes de tutelle – chargé de déploiement

Consultant dans les secteurs sanitaire ou médicosocial, ou en e-santé

RÉGLEMENTATIONS D'ACTIVITÉ

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.

« Le professionnel qui dirige ou administre un ou plusieurs établissements ou services sociaux ou médico-sociaux doit être titulaire d'une certification de niveau I enregistrée au R.N.C.P. »

L'arrêté du 1er mars 2007 complète ce décret : « A titre transitoire et dérogatoire, les certifications figurant aux annexes A et B du présent arrêté, et dont l'inscription au répertoire national de la certification professionnelle est demandée, permettent à leurs titulaires de satisfaire à la condition de niveau fixée aux articles D. 312-176-6 et D. 312-176-7 du code de l'action sociale et des familles, dans l'attente de leur inscription audit répertoire. »

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 1 à 5 sur 5.

Facteurs principaux

Manque de main-d'œuvre disponible

Salaire médian (mensuel)	2 564 €
Familles professionnelles (FAP)	L2X61 — Agents administratifs · tension 1/5 (Très faible) L4X80 — Techniciens des services administratifs · tension 4/5 (Élevée) L4X81 — Techniciens et agents de maîtrise des services financiers ou comptables · tension 5/5 (Très élevée) L5X90 — Cadres administratifs, comptables et financiers (hors juristes) · tension 3/5 (Modérée) L5X92 — Cadres des ressources humaines et du recrutement · tension 2/5 (Faible)
Projets de recrutement (BMO 2026)	43 686
Jugés difficiles à recruter	27 %
Emplois saisonniers	9 %
Familles professionnelles (FAP)	L2X61 — Agents administratifs L4X80 — Techniciens des services administratifs L4X81 — Techniciens et agents de maîtrise des services financiers ou comptables L5X90 — Cadres administratifs, comptables et financiers (hors juristes) L5X92 — Cadres des ressources humaines et du recrutement L6X00 — Dirigeants de petites et moyennes entreprises de moins de 50 salariés

Voies d'accès

PRÉREQUIS À L'ENTRÉE EN FORMATION

A titre normal

Le Mastère Spécialisé® s'adresse à des candidats :

Diplômés d'une école d'ingénieurs habilitée par la Commission des titres d'ingénieur (CTI)

Diplômés d'une école de management habilitée par la Commission d'évaluation des formations et diplômes de gestion (CEFDG) à délivrer le grade de master

Diplômés de 3ème cycle universitaire ou équivalent, dont la liste est arrêtée par la Conférence des grandes écoles

Titre inscrit au RNCP niveau 7 (ancienne nomenclature niveau I)

Etrangers dont le diplôme est équivalent aux diplômes français exigés ci-dessus

Etudiants ayant validé une formation de niveau Master 1ère année, (par exemple, diplômés de maîtrise) justifiant de trois ans d'expérience professionnelle

A titre dérogatoire

L'accès est possible à toute personne :

Titulaire d'un master 1, sans expérience professionnelle

Titulaire d'un diplôme, de niveau licence, et justifiant d'une expérience professionnelle significative d'au moins 3 ans

Tout candidat VAPP justifiant a minima de 5 années d'expérience professionnelle présentant un lien avéré avec les compétences professionnelles visées par la certification.

Le taux d'admission à titre dérogatoire, accès avec M1 ou L3, est de 30% maximum des effectifs. L'admission par VAPP est de 40% maximum, mais le total des deux ne doit pas dépasser les 40%.

Elle repose sur :

La préparation d'un dossier écrit comportant CV, lettre de motivation, rapport détaillé des activités professionnelles, description des compétences acquises et type d'activités réalisées, ainsi qu'une partie d'annexes rassemblant l'ensemble des justificatifs, certificats de travail ou toute autre forme de documents permettant aux membres de la Commission de construire leur jugement et de pouvoir vérifier les acquis professionnels.

La présentation de ce dossier dans le cadre d'un entretien en présence d'un jury issu de représentants académiques du titre.

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

4 personnes composent le jury : 2 personnes représentant la profession à part égale employeurs et salariés, 2 personnes représentant TBS.

Les jurys professionnels sont nommés chaque année. En activité, ils occupent des postes à responsabilité dans le secteur visé par la certification : direction d'EHPAD, direction de pôle médico-social, direction d'établissement de services médico-socio associatif, responsable d'unité d'intervention sociale, ...

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	10 000 €
Selon la branche	8 164 € – 11 075 €
Prise en charge	Branches concernées
10 000 €	Valeur par défaut · 208 branches
9 000 €	CPNE de la branche de l'hospitalisation privée à statut commercial et du thermalisme, CPNEFP de la Mutualité Sociale Agricole
11 075 €	CPNE de l'ingénierie, des services informatiques et du conseil
11 000 €	CPNEFP Mutualité
8 164 €	CPNEFP dans les établissements d'enseignement privés sous contrat

Base légale

Date de décision	25/01/2023
Durée de l'enregistrement	2 ans
Date d'échéance de l'enregistrement	25/01/2025
Date de dernière délivrance possible	25/01/2029

Statistiques

Année	Certifiés	Dont VAE	Insertion 6 mois	Métier 2 ans
2020	32	0	100 %	88 %
2019	34	0	100 %	82 %
2018	20	0	95 %	90 %

Liens avec d'autres certifications

ANCIENNES VERSIONS
RNCP29460

NOUVELLE(S) CERTIFICATION(S)
RNCP40650

Pour plus d'informations

LIEN VERS LE DESCRIPTIF
<https://www.tbs-education.fr/formation/ms-manager-de-structures-sanitaires-et-sociales/>

Fiche officielle (France Compétences)
<https://www.francecompetences.fr/recherche/rncp/37262/>

Entrées et sorties de formation

Entrées en formation	22
Parcours menés à terme	8
Taux d'achèvement	36 %
Période	10/2023 – 09/2025

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

Demande CPF — formations engagées

Dossiers CPF engagés	23
Montant total engagé	89 958 €
Coût moyen par dossier	3 911 €
Durée moyenne	112 h
Période	04/2023 – 09/2024
France compétences	61 %
Reste à charge titulaire	39 %

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