

Manager de proximité en milieux sanitaire, médico-social et à domicile (DU)

RNCP37322 · RNCP · Publiée

L'essentiel

Niveau de qualification	Niveau 6
Code(s) NSF	330p, 331, 332p
Formacode(s)	43435, 43458, 32068
Code(s) ROME	K1403, J1502
Type d'enregistrement	Enregistrement sur demande
Date d'enregistrement	17/02/2023
Date d'échéance	17/02/2026

Certificateur(s)

UNIVERSITE D'ANGERS · SIRET : 19490970100303

Partenaires habilités

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

Organisme	SIRET	Habilitation
INSTITUT FORMATION SANTE DE L OUEST	30071741000330	Former et organiser l'évaluation

Résumé de la certification

OBJECTIFS ET CONTEXTE

Le Manager de proximité en santé a pour missions d'organiser les activités paramédicales, de soins ou d'accompagnement au sein d'un service ou d'une unité en veillant à la qualité et à la sécurité des prestations. Il anime et encadre des équipes placées sous sa responsabilité, coordonne et optimise les moyens à mettre en œuvre. Il assure également le rôle d'intermédiaire entre les dirigeants de l'établissement, les responsables de service et les proches collaborateurs constituant son équipe, en inscrivant son action dans une logique d'amélioration continue.

Les lois successives visant à moderniser le système de santé amènent des changements profonds dans la stratégie de gestion des établissements qui se traduisent par un impact au quotidien sur l'organisation des services, en générant notamment des difficultés dans l'anticipation des besoins, dans l'animation et la mobilisation des équipes soignantes, ainsi que dans l'évaluation des pratiques professionnelles. Dans ce contexte de transformation, l'encadrant de proximité doit endosser un rôle de pivot orchestrant, pilotant et accompagnant les changements dans la perspective d'améliorer la qualité des services. Il s'agit pour lui de réussir à susciter une vision partagée, à fédérer les équipes autour de projets communs, à encourager les initiatives, et à valoriser les résultats. La mission de coordination devient ainsi centrale, et l'acquisition de compétences opérationnelles en termes de management pour la mener à bien un impératif absolu.

ACTIVITÉS VISÉES

Participer à la définition des besoins de prise en charge globale et continue des soins et de l'accompagnement des bénéficiaires,

Evaluer la charge de travail, planifier et coordonner l'activité des équipes de soins et d'accompagnement,

Définir les objectifs de coopération de son équipe avec les différents acteurs de terrain

Elaborer des indicateurs de suivi et d'évaluation des activités de soins et d'accompagnement avec les acteurs

concernés

Recueillir et transmettre l'information de façon efficace et adaptée pour garantir la mise en œuvre et la qualité des prestations de soins et d'accompagnement

Mobiliser et motiver son équipe au quotidien autour du projet de soin, de vie, ou d'accompagnement personnalisé du bénéficiaire

Piloter et impulser une dynamique de groupe au service du soin ou de l'accompagnement des bénéficiaires

Analyser les problèmes rencontrés dans la prise en charge du bénéficiaire et gérer les conflits

Gérer les ressources humaines dédiées à l'activité de soin ou d'accompagnement des bénéficiaires

Valoriser les compétences des acteurs en interne dans la prise en charge du bénéficiaire

Participer au recrutement et à l'intégration de nouveaux professionnels (paramédicaux, hôteliers, administratifs...) dans un secteur de santé en constante évolution

Accompagner et former ses collaborateurs pour assurer la continuité et la sécurité des soins et de l'accompagnement

Réaliser une veille pour suivre les évolutions de la prise charge globale et continue des bénéficiaires sur le territoire

Evaluer la qualité et le niveau de sécurité des activités et des pratiques de soin ou d'accompagnement

Contribuer à la mise en œuvre d'une démarche d'amélioration continue de la qualité de l'activité de soin ou d'accompagnement

Définir les besoins et objectifs de l'organisation et recueillir les attentes des acteurs au regard des évolutions de l'activité de soins ou d'accompagnement

Réaliser un diagnostic de faisabilité et d'acceptabilité du changement lié aux évolutions du système de santé en impliquant les collaborateurs

Relayer, accompagner et consolider les changements induits par l'actualité du secteur sanitaire, médico-social et du domicile

COMPÉTENCES ATTESTÉES

Evaluer les besoins d'accompagnement et de soins des bénéficiaires (patients, résidents, usagers) pour proposer et mettre en œuvre des réponses appropriées en mobilisant les acteurs internes et/ou en partenariat avec les acteurs du territoire [Hôpitaux, EHPAD, Services de soins et d'aide à domicile, ...]

Définir les objectifs de son équipe afin de proposer des organisations de travail en veillant à la préservation des besoins et attentes des équipes (avec une attention particulière aux personnes de statut RQTH), du service et des bénéficiaires.

Planifier les activités de soins ou d'accompagnement afin de répondre aux besoins des bénéficiaires en suivant les orientations stratégiques fixées par la direction, et en respectant le cadre législatif et budgétaire.

Construire des outils de pilotage et de suivi des activités de soin ou d'accompagnement afin d'identifier les ajustements nécessaires à l'optimisation de la prise en charge des bénéficiaires, en rendant compte du niveau d'atteinte des objectifs

Assurer, entre les différentes strates de l'organisation, une transmission de l'information permanente et adaptée, notamment en direction des personnes en situation de handicap, afin de partager sur les besoins, les orientations, les décisions, les résultats et les projections en matière de soin ou d'accompagnement des bénéficiaires

Adopter des méthodes actives et bienveillantes de communication à l'égard des différentes équipes de soins et d'accompagnement afin de préserver un bon climat social en favorisant la motivation et la reconnaissance de chacun.

Organiser et animer des réunions (d'équipe, de service, de coordination des soins...) favorisant les échanges autour des objectifs, des résultats, des difficultés et propositions d'évolution afin de soutenir l'engagement individuel et collectif et optimiser l'accompagnement des bénéficiaires

Adapter son mode de management aux situations et aux niveaux de responsabilité, d'autonomie et de compétences de son équipe afin de favoriser l'implication et la cohésion de chacun en valorisant les réussites individuelles et collectives et avec une attention particulière aux personnels en situation de handicap.

Prévenir et gérer les conflits entre professionnels, avec les bénéficiaires ou leur entourage, afin d'anticiper et de désamorcer les situations de crise en adoptant des modes alternatifs de résolution de conflits (médiation, conciliation, arbitrage ou négociation).

Identifier les besoins associés à la continuité du parcours personnalisé de soin, de vie, d'accompagnement du bénéficiaire, afin d'atteindre les objectifs fixés dans la perspective d'une GPEC efficiente (Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences) et ce, en évaluant les ressources allouées et celles à acquérir avec une attention particulière aux personnels sous statut RQTH.

Préparer et conduire les entretiens professionnels afin de définir des objectifs individuels et collectifs, déterminer des parcours de professionnalisation et favoriser leur mise en œuvre, en partenariat avec les acteurs internes

En lien avec le service RH, participer à l'identification des besoins en compétences nécessaires pour l'activité afin de déterminer les compétences à pourvoir.

Participer à la définition des modalités de recrutement et à leur mise en œuvre afin de sécuriser l'adéquation des profils aux compétences attendues dans la prise en charge des bénéficiaires, avec une attention particulière aux candidats sous statut RQTH.

Accueillir, encadrer et évaluer des stagiaires (IDE, AS, ASH, Aide à domicile, éducateurs ...) et des nouveaux arrivants afin que leur engagement s'inscrive dans la durée, en facilitant leur intégration au sein des équipes de soin ou d'accompagnement déjà constituées.

Effectuer une veille sur les évolutions de l'activité d'accompagnement personnalisé du bénéficiaire pour proposer de nouveaux outils, de nouvelles pratiques ou de nouvelles formes d'organisation du travail adaptés à son équipe en étant attentif au personnel de statut RQTH.

Réaliser des analyses de dangers et de risques dans l'activité de soin ou d'accompagnement des bénéficiaires (patients, résidents, usagers) pour définir des actions correctives et préventives en impliquant les collaborateurs au quotidien.

Participer, en mobilisant son équipe, à la mise en œuvre d'une démarche d'amélioration continue de la qualité de l'accompagnement et du soin, conformément à un plan établi, et en restituer l'avancement et les résultats à sa hiérarchie dans des documents formels

Expliciter à son équipe les enjeux stratégiques au regard des orientations politiques de santé et du médico-social afin d'adapter sa démarche de conduite du changement en repérant les freins individuels et collectifs

Piloter des projets opérationnels (projets de service, projet de soin, projet personnalisé, projets transversaux...) en mode collaboratif en respectant une démarche cohérente de diagnostic, de mise en œuvre, de communication et d'évaluation

Soutenir et accompagner ses équipes lors des différentes phases de changement (en étant attentif au personnel de statut RQTH), en suscitant l'adhésion progressive de ses collaborateurs.

Blocs de compétences

RNCP37322BC01 — Organiser l'activité de soin ou d'accompagnement de son équipe en tenant compte des ressources et des contraintes de la structure pour répondre aux objectifs fixés par la direction

LISTE DE COMPÉTENCES

Evaluer les besoins d'accompagnement et de soins des bénéficiaires (patients, résidents, usagers) pour proposer et mettre en œuvre des réponses appropriées en mobilisant les acteurs internes et/ou en partenariat avec les acteurs du territoire [Hôpitaux, EHPAD, Services de soins et d'aide à domicile, ...]

Définir les objectifs de son équipe afin de proposer des organisations de travail en veillant à la préservation des besoins et attentes des équipes (avec une attention particulière aux personnes de statut RQTH), du service et des bénéficiaires.

Planifier les activités de soins ou d'accompagnement afin de répondre aux besoins des bénéficiaires en suivant les orientations stratégiques fixées par la direction, et en respectant le cadre législatif et budgétaire.

Construire des outils de pilotage et de suivi des activités de soin ou d'accompagnement afin d'identifier les ajustements nécessaires à l'optimisation de la prise en charge des bénéficiaires, en rendant compte du niveau d'atteinte des objectifs

MODALITÉS D'ÉVALUATION

Évaluation collective sous forme d'un rapport écrit rédigé en sous-groupe, suivie d'une évaluation individuelle sous forme d'une présentation orale à partir d'une étude de cas.

RNCP37322BC02 — Animer, motiver et communiquer auprès de l'équipe de soins ou d'accompagnement afin d'impulser une dynamique dans la prise en charge personnalisée des bénéficiaires

LISTE DE COMPÉTENCES

Assurer, entre les différentes strates de l'organisation, une transmission de l'information permanente et adaptée, notamment en direction des personnes en situation de handicap, afin de partager sur les besoins, les orientations, les décisions, les résultats et les projections en matière de soin ou d'accompagnement des bénéficiaires

Adopter des méthodes actives et bienveillantes de communication à l'égard des différentes équipes de soins et d'accompagnement afin de préserver un bon climat social en favorisant la motivation et la reconnaissance de chacun.

Organiser et animer des réunions (d'équipe, de service, de coordination des soins...) favorisant les échanges autour

des objectifs, des résultats, des difficultés et propositions d'évolution afin de soutenir l'engagement individuel et collectif et optimiser l'accompagnement des bénéficiaires

Adapter son mode de management aux situations et aux niveaux de responsabilité, d'autonomie et de compétences de son équipe afin de favoriser l'implication et la cohésion de chacun en valorisant les réussites individuelles et collectives et avec une attention particulière aux personnels en situation de handicap.

Prévenir et gérer les conflits entre professionnels, avec les bénéficiaires ou leur entourage, afin d'anticiper et de désamorcer les situations de crise en adoptant des modes alternatifs de résolution de conflits (médiation, conciliation, arbitrage ou négociation).

MODALITÉS D'ÉVALUATION

Evaluation individuelle sous forme de deux écrits synthétiques suivis de deux présentations orales individuelles à partir d'études de cas.

RNCP37322BC03 — Maintenir et développer les compétences de ses collaborateurs pour assurer la performance de l'équipe de soins ou d'accompagnement

LISTE DE COMPÉTENCES

Identifier les besoins associés à la continuité du parcours personnalisé de soin, de vie, d'accompagnement du bénéficiaire, afin d'atteindre les objectifs fixés dans la perspective d'une GPEC efficiente (Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences) et ce, en évaluant les ressources allouées et celles à acquérir avec une attention particulière aux personnels sous statut RQTH.

Préparer et conduire les entretiens professionnels afin de définir des objectifs individuels et collectifs, déterminer des parcours de professionnalisation et favoriser leur mise en œuvre, en partenariat avec les acteurs internes

En lien avec le service RH, participer à l'identification des besoins en compétences nécessaires pour l'activité afin de déterminer les compétences à pourvoir.

Participer à la définition des modalités de recrutement et à leur mise en œuvre afin de sécuriser l'adéquation des profils aux compétences attendues dans la prise en charge des bénéficiaires, avec une attention particulière aux candidats sous statut RQTH.

Accueillir, encadrer et évaluer des stagiaires (IDE, AS, ASH, Aide à domicile, éducateurs ...) et des nouveaux arrivants afin que leur engagement s'inscrive dans la durée, en facilitant leur intégration au sein des équipes de soin ou d'accompagnement déjà constituées.

MODALITÉS D'ÉVALUATION

Evaluation individuelle sous forme d'écrits professionnels sur deux mises en situation à partir d'études de cas.

RNCP37322BC04 — Participer à l'évaluation de la démarche qualité et gestion des risques pour mettre en œuvre des actions de prévention et d'amélioration de l'activité de soins ou d'accompagnement

LISTE DE COMPÉTENCES

Effectuer une veille sur les évolutions de l'activité d'accompagnement personnalisé du bénéficiaire pour proposer de nouveaux outils, de nouvelles pratiques ou de nouvelles formes d'organisation du travail adaptés à son équipe en étant attentif au personnel de statut RQTH.

Réaliser des analyses de dangers et de risques dans l'activité de soin ou d'accompagnement des bénéficiaires (patients, résidents, usagers) pour définir des actions correctives et préventives en impliquant les collaborateurs au quotidien.

Participer, en mobilisant son équipe, à la mise en œuvre d'une démarche d'amélioration continue de la qualité de l'accompagnement et du soin, conformément à un plan établi, et en restituer l'avancement et les résultats à sa hiérarchie dans des documents formels

MODALITÉS D'ÉVALUATION

Evaluation via la production d'écrits professionnels et d'une présentation orale collective à partir d'études de cas.

RNCP37322BC05 — Participer à la conduite du changement sur des projets collaboratifs en lien avec les besoins du territoire et des secteurs sanitaire, médico-social et du domicile

LISTE DE COMPÉTENCES

Expliciter à son équipe les enjeux stratégiques au regard des orientations politiques de santé et du médico-social afin d'adapter sa démarche de conduite du changement en repérant les freins individuels et collectifs

Piloter des projets opérationnels (projets de service, projet de soin, projet personnalisé, projets transversaux...) en mode collaboratif en respectant une démarche cohérente de diagnostic, de mise en œuvre, de communication et d'évaluation

Soutenir et accompagner ses équipes lors des différentes phases de changement (en étant attentif au personnel de statut RQTH), en suscitant l'adhésion progressive de ses collaborateurs.

MODALITÉS D'ÉVALUATION

Mémoire et soutenance orale à partir d'une période d'immersion en établissement sanitaire, médico-social ou du domicile.

Secteur d'activité et type d'emploi

SECTEURS D'ACTIVITÉS

Le Manager de proximité en milieux sanitaire, médico-social et à domicile encadre une ou des équipes exerçant :

Au sein de structures sanitaires publiques ou privées (Centre hospitalier, clinique privée...),

Au sein d'établissements médicosociaux (Etablissement d'Hébergement pour Personnes Agées Dépendantes, Maison d'Accueil Spécialisée...)

Au sein de structures d'aide, de soins et d'accompagnement intervenant au domicile des bénéficiaires.

TYPE D'EMPLOIS ACCESSIBLES

Les titulaires de la certification peuvent accéder aux fonctions de :

Responsable d'unité de soins

Infirmier coordinateur

Infirmier référent

Responsable de secteur

Coordinateur de services à la personne

Responsable des soins

Responsable de bloc opératoire

Responsable d'équipe

Faisant fonction de cadre de santé

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

Etre détenteur d'un diplôme de niveau 6 dans le secteur de la santé (Diplôme d'Etat d'Infirmier par exemple)

Etre en capacité d'utiliser les outils bureautiques

Présenter un projet professionnel motivé en lien avec la certification (CV détaillé, lettre de motivation et entretien)

COMPOSITION DU JURY — FORMATION CONTINUE, VAE

Le responsable de la certification qui est aussi le président du jury

Un formateur intervenant dans le processus de certification qui est aussi assesseur

Au moins deux professionnels extérieurs à l'équipe pédagogique et exerçant dans le domaine d'activités visé par la certification

Base légale

Date de décision	17/02/2023
Durée de l'enregistrement	3 ans
Date d'échéance de l'enregistrement	17/02/2026
Date de dernière délivrance possible	17/02/2030

Statistiques

Année	Certifiés	Dont VAE	Insertion 6 mois	Métier 2 ans
2019	17	0	100 %	50 %
2018	18	0	93 %	80 %
2017	17	0	100 %	83 %

Liens avec d'autres certifications

NOUVELLE(S) CERTIFICATION(S)

RNCP42649

Pour plus d'informations

LIEN VERS LE DESCRIPTIF

https://formations.univ-angers.fr/fr/offre-de-formation/diplome-d-universite-2nd-cycle-DUC2/droit-economie-gestion-DEG/du-management-de-proximite-dans-les-structures-de-sante-CDUMA_1.html

http://www.ifso-asso.org/formation_diplomante.php?id_formation=7

Fiche officielle (France Compétences)

<https://www.francecompetences.fr/recherche/rncp/37322/>

Entrées et sorties de formation

Entrées en formation	13
Parcours menés à terme	8
Taux d'achèvement	62 %
Période	03/2024 – 10/2025

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

Demande CPF — formations engagées

Dossiers CPF engagés	11
Montant total engagé	61 600 €
Coût moyen par dossier	5 600 €

Durée moyenne	319 h
Période	01/2024 – 07/2025
France compétences	72 %
Entreprise	14 %
Reste à charge titulaire	14 %

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