

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

RNCP42649 · RNCP · Publiée

L'essentiel

Niveau de qualification	Niveau 6
Code(s) NSF	330p, 331, 332p
Formacode(s)	32068, 43458, 43435
Code(s) ROME	K1403, J1502
Type d'enregistrement	Enregistrement sur demande
Date d'enregistrement	17/07/2026
Date d'échéance	17/07/2031

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 français, amènent des changements profonds dans la stratégie de gestion des établissements qui se traduisent par un impact au quotidien sur l'organisation des services. Les parcours de vie, de santé et de soin représentent un défi majeur pour les systèmes sanitaires, médico-sociaux et du domicile, marqués par la complexité des besoins des bénéficiaires, l'évolution des pathologies (notamment chroniques ou liées au vieillissement), et la nécessité d'une prise en charge globale, coordonnée et continue.

L'enjeu central réside dans l'articulation entre les différents acteurs (professionnels de santé, établissements, libéraux, aidants, etc.) pour garantir une continuité des soins, une personnalisation des réponses, et une anticipation des transitions (hospitalisation, retour à domicile, entrée en institution, etc.), tout en intégrant les dimensions sociales, psychologiques et environnementales ; l'objectif étant d'éviter les ruptures de parcours et d'assurer une qualité de vie optimale pour les soignants tout comme pour les personnes accompagnées.

Anticiper les transitions suppose alors de développer une culture de l'évaluation, de la prévention et de la résilience, afin de répondre aux attentes des bénéficiaires et de leurs proches, tout en optimisant l'efficacité des dispositifs de santé et d'accompagnement. Dans ce contexte, la formation certifiante de manager de proximité devient un levier stratégique pour les préparer à accompagner les transitions, à piloter des équipes pluridisciplinaires autour de projets communs, à susciter une vision partagée, à encourager les initiatives, et à valoriser les résultats. Ils doivent aussi

assurer la coordination entre les dirigeants de l'établissement, les responsables de service et les proches collaborateurs, en inscrivant leur action dans une logique d'amélioration continue et d'adaptation des structures aux évolutions démographiques et réglementaires.

ACTIVITÉS VISÉES

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

Évaluer la charge de travail et organiser l'activité des équipes de soins et d'accompagnement en optimisant les ressources, en préservant la QVT et en intégrant les principes d'éco-soins et de responsabilité environnementale

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

Mobiliser des outils numériques pour élaborer 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 de ses équipes dans la prise en charge en interne comme en externe des bénéficiaires

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

Former et soutenir ses équipes pour assurer la continuité et la sécurité des soins et de l'accompagnement en adaptant les pratiques aux besoins spécifiques des personnes en situation de handicap ou de fragilité

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

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

Contribuer à la mise en place d'une démarche d'amélioration continue de la qualité des soins et de l'accompagnement, en veillant à une prise en charge à la fois éthique et respectueuse de l'environnement

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 transitions qui impactent le système de santé en impliquant les collaborateurs

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

COMPÉTENCES ATTESTÉES

Évaluer 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 bénéficiaires, des équipes (avec une attention particulière aux personnes en situation de fragilité ou sous statut RQTH), et du service

Organiser le travail des équipes soignantes et d'accompagnement à l'aide d'outils numériques, pour répondre aux besoins des bénéficiaires dans le respect des stratégies de la direction, des lois en vigueur, du budget, des règles de sécurité et des principes du développement durable

Déployer des solutions numériques métiers pour centraliser et gérer les données personnalisées, afin d'assurer le suivi des activités de soin ou d'accompagnement, d'évaluer le niveau d'atteinte des objectifs et d'identifier les ajustements nécessaires à l'optimisation de la prise en charge des bénéficiaires

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 niveaux de compétences, de responsabilité et d'autonomie de son équipe, avec une attention particulière au personnel en situation de handicap ou de fragilité (physique, psychologique ou sociale), pour garantir un environnement de travail inclusif et bienveillant

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 liés à la continuité des parcours personnalisés (soin, vie, accompagnement) pour atteindre les objectifs de la GPEC, en évaluant les ressources disponibles et celles à mobiliser, avec une attention particulière aux personnels en situation de handicap ou de fragilité

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 en situation de handicap ou de fragilité

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 liées à l'activité de soin ou d'accompagnement des bénéficiaires (patients, résidents, usagers) pour définir des actions correctives et préventives et évaluer leur impact sur la santé au travail de ses collaborateurs

Mobiliser et fédérer son équipe autour d'une démarche d'amélioration continue, alliant qualité des soins, responsabilité sociétale et bien-être au travail, puis en rendre compte de manière structurée à sa hiérarchie via des supports 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

Animer et coordonner des projets (projets de service, projets de soin, projets personnalisés, projets transversaux, etc.) pour impulser la collaboration et l'innovation, tout en intégrant les enjeux liés à la transition numérique et sociétale

Mettre en œuvre une démarche structurée de pilotage de projet, incluant le diagnostic, la planification, la communication et l'évaluation, l'identification et la maîtrise des risques associés (résistance, surcharge, perte de sens, ...)

afin d'assurer la qualité et la pérennité des actions engagées

Accompagner et soutenir ses équipes tout au long des phases de changement, en veillant particulièrement aux besoins des collaborateurs fragilisés ou en situation de handicap, pour favoriser leur engagement progressif

Blocs de compétences

RNCP42649BC01 — 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 stratégiques 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 bénéficiaires, des équipes (avec une attention particulière aux personnes en situation de fragilité ou sous statut RQTH), et du service

Organiser le travail des équipes soignantes et d'accompagnement à l'aide d'outils numériques, pour répondre aux besoins des bénéficiaires dans le respect des stratégies de la direction, des lois en vigueur, du budget, des règles de

sécurité et des principes du développement durable

Déployer des solutions numériques métiers pour centraliser et gérer les données personnalisées, afin d'assurer le suivi des activités de soin ou d'accompagnement, d'évaluer le niveau d'atteinte des objectifs et d'identifier les ajustements nécessaires à l'optimisation de la prise en charge des bénéficiaires

MODALITÉS D'ÉVALUATION

Évaluation collective sous forme d'un rapport écrit rédigé en sous-groupes, suivie d'une évaluation en sous-groupes, sous forme d'une présentation orale (notation pour chaque membre du groupe)

Étude de cas, proposée par l'évaluateur portant sur l'analyse critique d'une situation réelle ou simulée du mode d'organisation d'un service ou d'une équipe de proximité dans un contexte de rationalisation de l'activité. Celle-ci sera basée sur l'articulation entre les taux d'occupation et flux de bénéficiaires, leurs besoins de soins ou d'accompagnement et leurs attentes en lien avec le projet personnalisé de prise en charge et d'accompagnement.

La restitution de l'étude de cas fait l'objet d'un rapport écrit synthétique réalisé en sous-groupes. Ce rapport fait apparaître la démarche préconisée et outils associés pour conduire l'analyse et les propositions d'actions.

L'analyse de la situation fait l'objet d'une présentation orale s'appuyant sur support (PPT) et doit permettre de tester le futur manager sur sa capacité à proposer une organisation de travail pertinente, contextualiser et argumenter les objectifs et convaincre son équipe

RNCP42649BC02 — 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 niveaux de compétences, de responsabilité et d'autonomie de son équipe, avec une attention particulière au personnel en situation de handicap ou de fragilité (physique, psychologique ou sociale), pour garantir un environnement de travail inclusif et bienveillant

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

Évaluation en sous-groupes, sous forme de deux écrits synthétiques (support de présentation) suivis de deux présentations orales en sous-groupes (notation pour chaque membre du groupe)

Chaque sous-groupe choisit une étude de cas parmi celles proposées par l'évaluateur portant sur l'analyse critique d'une situation réelle ou simulée du mode de communication d'un établissement ou d'un service de proximité dans un contexte de mobilisation de son équipe autour de l'accompagnement de bénéficiaires.

La restitution sur la première étude de cas est réalisée oralement et en sous-groupes et s'appuie sur la conception préalable d'un support de présentation synthétique et adapté. Elle correspond à une étude de situation au cours de laquelle le futur manager est amené à argumenter les modes de transmission et de management adaptés au contexte, à l'activité, au public.

La restitution portant sur la seconde étude de cas est réalisée à l'oral et argumentée en sous-groupes. Elle correspond à une étude de situation au cours de laquelle le futur manager de proximité est amené à décrypter une situation conflictuelle et à proposer des pistes de résolution.

RNCP42649BC03 — 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 liés à la continuité des parcours personnalisés (soin, vie, accompagnement) pour atteindre les objectifs de la GPEC, en évaluant les ressources disponibles et celles à mobiliser, avec une attention particulière aux personnels en situation de handicap ou de fragilité

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 en situation de handicap ou de fragilité

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

Formule 1 : Evaluation individuelle sous forme d'écrits professionnels sur deux mises en situation

Ou

Formule 2 : Evaluation en sous-groupes sous forme d'écrits professionnels suivie d'une présentation orale en sous-groupes sur deux mises en situation (notation pour chaque membre du groupe)

Deux études de cas sont proposées par l'évaluateur portant sur l'analyse critique d'une situation réelle ou simulée d'une organisation, d'un établissement, d'un service ou d'une équipe de soins ou d'accompagnement en lien avec la GPEC. Dans les deux formules, les études de cas donnent lieu à la rédaction de documents supports ou de procédures synthétiques.

La restitution selon la formule 1 est réalisée individuellement alors que la restitution selon la formule 2 est réalisée en sous-groupes. La formule est choisie par les stagiaires à chaque début de promotion pour placer le futur manager de proximité dans une situation [d'autonomie ou collaborative] de gestion en interne des compétences de ses équipes (préparation de l'entretien individuel intégrant un guide précisant les différentes étapes, évaluation et retour d'expérience à faire au candidat). Cette restitution permet aussi au futur manager d'évaluer les compétences nécessaires à la réalisation des objectifs de service et de participer à l'expression des besoins de compétences, l'élaboration de fiches de poste, la procédure de recrutement et au dispositif d'accueil et d'intégration.

RNCP42649BC04 — 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 liées à l'activité de soin ou d'accompagnement des bénéficiaires (patients, résidents, usagers) pour définir des actions correctives et préventives et évaluer leur impact sur la santé au travail de ses collaborateurs

Mobiliser et fédérer son équipe autour d'une démarche d'amélioration continue, alliant qualité des soins, responsabilité sociétale et bien-être au travail, puis en rendre compte de manière structurée à sa hiérarchie via des supports formels

MODALITÉS D'ÉVALUATION

Evaluation et notation en sous-groupes via la production d'écrits professionnels et une présentation orale collective devant les pairs (notation pour chaque membre du groupe)

Etudes de cas de situations réelles ou simulées proposées par l'évaluateur et portant sur l'analyse critique des risques qui peuvent peser sur la qualité des services proposés aux patients, résidents, bénéficiaires et pouvant résulter de l'évolution de l'activité, du changement d'organisation, de la charge de travail, du manque de personnel ou de la politique économique de la structure, ...

A partir d'une problématique centrée sur la qualité et la gestion des risques en santé, élaboration en sous-groupes, d'un diagnostic et d'un plan d'actions, rédaction de procédures ou de rapports synthétiques, argumentés à l'oral.

La restitution orale réalisée et argumentée (actions préventives actions correctives) par chaque sous-groupe à tour de rôle devant les pairs permet d'appréhender un plus large spectre de situations de risques.

RNCP42649BC05 — 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

Animer et coordonner des projets (projets de service, projets de soin, projets personnalisés, projets transversaux, etc.) pour impulser la collaboration et l'innovation, tout en intégrant les enjeux liés à la transition numérique et sociétale

Mettre en œuvre une démarche structurée de pilotage de projet, incluant le diagnostic, la planification, la communication et l'évaluation, l'identification et la maîtrise des risques associés (résistance, surcharge, perte de sens, ...)

afin d'assurer la qualité et la pérennité des actions engagées

Accompagner et soutenir ses équipes tout au long des phases de changement, en veillant particulièrement aux besoins des collaborateurs fragilisés ou en situation de handicap, pour favoriser leur engagement progressif

MODALITÉS D'ÉVALUATION

Evaluation individualisée portant sur un projet de mise en situation professionnelle réalisé dans un établissement ou une structure d'accueil sanitaire, médico-social ou du domicile.

Ce projet réalisé en autonomie dans la structure d'accueil du stagiaire, permet de mener une étude de faisabilité et une évaluation des freins potentiels sur un projet de changement organisationnel (stratégique, culturel, technologique, opérationnel [restructuration, réorganisation, évolution des conditions de travail, déménagement, etc.] afin d'en identifier toutes les conséquences sur les collaborateurs, processus, métiers, autres projets en cours et d'identifier des leviers permettant d'en limiter les effets négatifs.

La restitution de cette étude fait l'objet d'un mémoire écrit circonstancié et d'une soutenance orale argumentée.

Secteur d'activité et type d'emploi

SECTEURS D'ACTIVITÉS

Structures sanitaires publiques ou privées (Centre hospitalier, clinique privée...)

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

Structures d'aide, de soins et d'accompagnement intervenant au domicile des bénéficiaires

TYPE D'EMPLOIS ACCESSIBLES

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

MODALITÉS D'ACCÈS

Formation continue, VAE

PRÉREQUIS À L'ENTRÉE EN FORMATION

Être détenteur d'une certification professionnelle de niveau 6 dans les filières?: maïeutique (sage-femme), paramédicale (infirmier, infirmier de bloc opératoire, infirmier anesthésiste, infirmier en pratique avancée, puéricultrice, kinésithérapeute, ergothérapeute, psychomotricien, orthophoniste, pédicure podologue) ou médico technique (manipulateur d'électro radiologie médicale, technicien de laboratoire)

Être en situation d'encadrer une équipe de soin ou d'accompagnement ou avoir comme projet d'occuper cette fonction dans le secteur sanitaire ou médicosocial public ou privé.

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 représentant du partenaire 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	17/07/2026
Durée de l'enregistrement	5 ans
Date d'échéance de l'enregistrement	17/07/2031
Date de dernière délivrance possible	17/07/2035

Statistiques

Année	Certifiés	Dont VAE	Insertion 6 mois	Métier 2 ans
2025	18	0	100 %	—
2024	14	0	100 %	—
2023	13	0	88 %	100 %
2021	16	0	100 %	92 %

Liens avec d'autres certifications

ANCIENNES VERSIONS

RNCP37322

CORRESPONDANCES (PAR BLOCS)
RNCP37322, RNCP38443, RNCP39247

Pour plus d'informations

LIEN VERS LE DESCRIPTIF

UA Polytech Angers

IFSO

<https://www.ifso-asso.org/formations-diplomantes/management-proximite-structures-sante/>

Fiche officielle (France Compétences)

<https://www.francecompetences.fr/recherche/rncp/42649/>