



Référentiel de la certification « **Manager des Structures Sanitaires et Sociales (MS)** »

« Les certifications professionnelles enregistrées au répertoire national des certifications professionnelles permettent une validation des compétences et des connaissances acquises nécessaires à l'exercice d'activités professionnelles. Elles sont définies notamment par un **référentiel d'activités** qui décrit les situations de travail et les activités exercées, les métiers ou emplois visés, un **référentiel de compétences** qui identifie les compétences et les connaissances, y compris transversales, qui en découlent et un **référentiel d'évaluation** qui définit les critères et les modalités d'évaluation des acquis. »

Le référentiel de la certification s'articule autour de 4 blocs de compétences :

- Bloc 1 : Participer à la définition des orientations stratégiques de la structure sanitaire, sociale ou médicosociale
- Bloc 2 : Piloter son établissement par l'anticipation et le suivi des moyens et des ressources
- Bloc 3 : Manager des équipes et accompagner le changement
- Bloc 4 : Manager opérationnellement le projet d'établissement et le développement de son établissement

L'obtention de la totalité de la certification résulte de la validation complète des 4 blocs de compétences et de la rédaction et soutenance d'une thèse professionnelle. Dans le cadre d'un dossier VAE, le candidat doit valider les 4 blocs de compétences et présenter, par un dossier écrit solide étayé de preuves son parcours professionnel, suivi d'une soutenance à l'oral.

Le Manager des Structures Sanitaires et Sociales effectue une mission professionnelle sous la forme suivante :

- Soit un stage en entreprise d'une durée de 4 à 6 mois dans une structure du secteur santé ou médico-social, où il travaille sur une ou plusieurs mission(s) professionnelle(s) proposée(s) par l'entreprise.
- Soit il exerce son activité au sein d'une structure du secteur santé ou médico-social, et dans le cadre de ses activités, réalise une mission ou un projet, pour le compte de son employeur.

Cette mission professionnelle est évaluée par le tuteur professionnel de l'entreprise d'accueil et elle donne lieu à la rédaction d'une thèse professionnelle conformément aux attentes et directives de la Conférence des Grandes Ecoles. La thèse professionnelle fait l'objet d'un rendu écrit (individuel) d'une soixantaine de pages hors annexes et présentée oralement devant un jury sur une durée d'une heure. L'écrit et l'oral sont évalués par un jury mixte académique et professionnel. La thèse professionnelle doit être conçue comme un véritable travail d'études et de recherche qui s'inscrit dans le champ de spécialisation du titre. La thèse professionnelle permet d'évaluer l'acquisition de compétences d'abstraction, de conceptualisation, de synthèse et de prise de recul par rapport à la pratique de l'ensemble des activités et vise à proposer des solutions opérationnelles.

REFERENTIEL D'ACTIVITES <i>Décrit les situations de travail et les activités exercées, les métiers ou emplois visés</i>	REFERENTIEL DE COMPETENCES <i>Identifie les compétences et les connaissances, y compris transversales, qui découlent du référentiel d'activités</i>	REFERENTIEL D'ÉVALUATION <i>Définit les critères et les modalités d'évaluation des acquis</i>	
		MODALITÉS D'ÉVALUATION	CRITÈRES D'ÉVALUATION
Participer à la définition des orientations stratégiques de la structure sanitaire, sociale ou médicosociale			
A.1.Veille environnementale, sanitaire, sociale, juridique et technologique du secteur concerné	<p>C.1.1. 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.</p> <p>C.1.2. 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.</p> <p>C.1.3. 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.</p>	<p>Réalisation d'une étude sectorielle pour un commanditaire professionnel : réalisation en groupe de 4 à 6 participants, donnant lieu à la production d'un dossier écrit collectif et d'une soutenance orale individuelle devant un jury de professionnels :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Réalisation d'une veille contextualisée du champ sanitaire, social et médico-social • Identification des acteurs en présence • Mise en évidence et priorisation des opportunités ou risques à prendre en compte <p>La soutenance orale individuelle porte sur les mêmes compétences que le dossier écrit de l'étude sectorielle.</p> <p>Etude terrain réalisée pour un commanditaire professionnel et réalisée en groupe de 4 à 6 personnes : Il s'agit de mener une étude qualitative et une étude quantitative qui donneront lieu à la restitution de 2 rapports écrits (un sur l'étude quantitative, l'autre sur l'étude qualitative) et une soutenance orale individuelle devant l'intervenant référent et la promotion.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Etude qualitative : analyse des besoins et des réponses apportées permettant de repérer et d'analyser des besoins, de construire et d'adapter des réponses sociales ou sanitaires liées à la problématique de la personne. 	<p>CR1.1 La veille stratégique réalisée identifie et priorise les principales caractéristiques du secteur et facilite la prise de décisions stratégiques.</p> <p>CR1.2 La veille stratégique réalisée met en évidence les acteurs de champ sanitaire, social et médico-social concernés, leur rôle et leurs évolutions prévisibles.</p> <p>CR1.3. Les évolutions des contextes tant économique, sociologique, que territoriaux sont priorisées et mis en perspective avec la situation de la structure et les besoins des publics concernés afin de faciliter la prise de décisions.</p>
A.2.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	<p>C.2.1. 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...),.</p> <p>C.2.2. 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.</p>		<p>CR2.1. Le diagnostic élaboré identifie clairement les opportunités et risques du secteur étudié, facilitant la prise de décisions stratégiques.</p> <p>CR2.2. Des scénarii prospectifs sont proposés pour construire le projet d'établissement, dans le respect et en cohérence avec la réglementation en vigueur, la stratégie de la gouvernance de la structure et les caractéristiques du secteur.</p>
A.3. Arbitrage des choix, et/ou négociation des contrats pluriannuels d'objectifs et de moyens, ou conventions tripartites, ou accréditations	C.3.1. 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.		<p>CR3.1.La position de l'établissement concerné est argumentée et valorisée comme acteur de la filière auprès des différentes instances du secteur.</p> <p>CR3.2. Les axes clés d'un contrat pluriannuel d'objectifs, conventions, sont proposés pour</p>

	<p>C.3.2. 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.</p> <p>C.3.3. 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.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Etude quantitative : mesure des comportements et des attentes des acteurs étudiés <p>La soutenance individuelle présentant des propositions argumentées de réponses à apporter et de prestations envisagées vient compléter cette évaluation collective et porte sur les compétences acquises individuellement sur les mêmes critères que l'étude terrain.</p> <p>Mission de conseil auprès d'une organisation de santé commanditaire dans le secteur santé sanitaire & social (public, privé, associatif...) menée sur 9 mois, réalisée en groupes de 4 à 6 participants, pour un commanditaire professionnel du secteur, remise d'un dossier écrit collectif et soutenance orale évaluée individuellement, devant le commanditaire et le référent projet TBS. Présentation d'une analyse stratégique combinant :</p> <ul style="list-style-type: none"> O La rédaction d'une note de cadrage stratégique, (clarification des objectifs à atteindre et des livrables, évaluation des contraintes, identification des moyens mis à disposition), validée par le commanditaire professionnel du projet, O Des scénarii prospectifs argumentés et priorisés O Les axes clés du projet de la structure sanitaire, sociale ou médicosociale concernée. <p>Une note de synthèse individuelle présentant une analyse argumentée et des scénarii prospectifs vient compléter cette évaluation collective et porte sur les compétences acquises individuellement sur les mêmes critères que la mission de conseil.</p>	<p>l'établissement concerné, afin de pouvoir être présentés aux autorités de tutelle.</p> <p>CR.3.3. Les prestations envisagées sont inscrites dans une politique d'éthique et de qualité au bénéfice des usagers, dans le respect de la réglementation en vigueur.</p>
--	--	--	---

REFERENTIEL D'ACTIVITES <i>Décrit les situations de travail et les activités exercées, les métiers ou emplois visés</i>	REFERENTIEL DE COMPETENCES <i>Identifie les compétences et les connaissances, y compris transversales, qui découlent du référentiel d'activités</i>	REFERENTIEL D'ÉVALUATION <i>Définit les critères et les modalités d'évaluation des acquis</i>	
		MODALITÉS D'ÉVALUATION	CRITÈRES D'ÉVALUATION
Piloter son établissement par l'anticipation et le suivi des moyens et des ressources			
A.4. Optimisation de la gestion administrative	<p>C.4.1. 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.</p> <p>C.4.2. Assurer et/ou superviser la gestion administrative des ressources humaines (gestion des plannings, évaluations, salaires...) afin d'optimiser les coûts liés à l'activité.</p> <p>C.4.3. 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.</p>	<p>Rapport d'analyse financière d'une structure du secteur sanitaire ou médico-social : réalisé en groupe de 4 à 6 personnes durant 6 mois et donnant lieu à un rapport écrit collectif et une soutenance orale individuelle devant un jury. Le rapport consiste en une analyse financière de la structure, son équilibre financier, son financement, ses différents flux et formule des recommandations. Les recommandations sont argumentées à l'oral individuellement avec des questions spécifiques portant sur les compétences acquises sur les mêmes critères (équilibre financier, financement, analyse des flux, optimisation des coûts)</p> <p>Examen sur table individuel portant sur une étude de cas d'entreprise du secteur santé et permettant de réaliser une analyse de l'activité et de sa rentabilité globale</p>	<p>CR.4.1. Une proposition d'optimisation des procédures administratives est réalisée à partir de l'analyse effectuée dans la structure ou le service.</p> <p>CR.4.2 La gestion administrative des ressources humaines est analysée et des propositions d'optimisation des coûts liés à l'activité sont proposés.</p> <p>CR.4.3 : Une gestion des plannings est mise en œuvre qui permet d'assurer une bonne qualité de prise en charge des personnes accueillies.</p>
A.5. 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	<p>C.5.1. 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.</p> <p>C.5.2. 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.</p> <p>C.5.3. 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.</p>	<p>Examen sur table individuel portant sur une étude de cas d'entreprise du secteur santé et permettant de réaliser une analyse de l'activité et de sa rentabilité globale</p>	<p>CR.5.1. L'analyse financière réalisée s'appuie sur des indicateurs fiables permettant l'élaboration de scénarii d'investissement et de financement</p> <p>CR.5.2. L'équilibre financier est argumenté et mis en évidence dans la présentation à la gouvernance et aux autorités de tutelle de la structure.</p> <p>CR.5.3. La gestion de trésorerie de l'établissement proposée s'appuie sur différents outils de régulation, dans le respect de la législation autour de la tarification.</p>

<p>A.6. Gestion budgétaire</p>	<p>C.6.1. 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.</p> <p>C.6.2. 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.</p> <p>C.6.3. Argumenter les résultats et les ajustements proposés auprès des instances décisionnaires, en alertant si nécessaire, afin de garantir les axes budgétaires.</p>		<p>CR.6.1. Les coûts liés à l'activité de l'établissement sont répertoriés et des indicateurs de suivi sont mis en œuvre afin d'alerter et de réagir face aux écarts éventuels.</p> <p>CR.6.1. Un budget est élaboré et proposé, dans le respect des objectifs de l'établissement et de la convention pluriannuelle d'objectifs.</p> <p>CR.6.2. Des indicateurs de pilotage permettant le suivi des objectifs et du réalisé sont proposés.</p> <p>CR.6.3. Des propositions de régulation, en fonction des écarts constatés, sont argumentées auprès de la gouvernance et des instances décisionnaires.</p>
--------------------------------	--	--	--

<p>REFERENTIEL D'ACTIVITES <i>Descrit les situations de travail et les activités exercées, les métiers ou emplois visés</i></p>	<p>REFERENTIEL DE COMPETENCES <i>Identifie les compétences et les connaissances, y compris transversales, qui découlent du référentiel d'activités</i></p>	<p>REFERENTIEL D'ÉVALUATION <i>Définit les critères et les modalités d'évaluation des acquis</i></p>	
		<p>MODALITÉS D'ÉVALUATION</p>	<p>CRITÈRES D'ÉVALUATION</p>
<p>Manager des équipes et accompagner le changement</p>			
<p>A.7. Adaptation de l'organisation de l'établissement ou du service, en fonction des évolutions internes et externes</p>	<p>C.7.1. 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.</p> <p>C.7.2. 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.</p> <p>C.7.3. 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.</p>	<p>Dossier RH : sur une thématique contextualisée autour du management des RH appliqué aux structures sanitaires et sociales et réalisé en groupes de 4 à 6 personnes. Il donne lieu à une soutenance orale individuelle devant l'intervenant et peut porter sur des thèmes tels que</p> <ul style="list-style-type: none"> • Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences • Gestion du stress • Engagement au travail • Enquête de climat social 	<p>CR.7.1 une méthodologie de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences est argumentée et adaptée à la situation de l'établissement et au cadre réglementaire.</p> <p>CR.7.2. Les besoins prévisionnels en compétence de la structure sont identifiés et des dispositifs de recrutement et/ou de formation sont proposés pour y répondre.</p> <p>CR.7.3. Des propositions pour anticiper et prévenir les risques professionnels sont élaborées, afin de garantir la sécurité des personnes dans leur environnement de travail.</p>

	<p>C.7.4. 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.</p> <p>C.7.5. 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.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Qualité de vie au travail • Techniques managériales pour fédérer une équipe • Responsabilité Sociétale des Entreprises (RSE) • Processus de coopération • Innovations managériales • Ethique dans le management • Management de situations conflictuelles 	<p>CR.7.4. Les outils de communication et d'animation mis en œuvre intègrent les adaptations nécessaires à la prise en compte du handicap.</p> <p>CR.7.5. Les besoins d'aménagement de l'organisation du travail pour une personne en situation de handicap ont été prises en compte</p>
<p>A.8. Prévention, gestion, régulation des incidents et des conflits, en interne avec des salariés, en externe avec des partenaires, patients, résidents ou leur famille</p>	<p>C.8.1. 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.</p> <p>C.8.2. 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.</p> <p>C.8.3. 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.</p>	<p>Examen individuel à partir d'une étude de cas sur une problématique RH liée au management des équipes et des professionnels de santé dans les établissements sanitaires et médico-sociaux en contexte RSE (situations tendues ou conflictuelles, interconnexion, coopération au sein des équipes, concertations avec les instances représentatives du personnel, ...)</p>	<p>CR.8.1 Des outils collaboratifs d'expression, de dialogue, d'échanges avec les équipes sont mis en œuvre pour prévenir les tensions.</p> <p>CR.8.2. Une communication assertive est mise en œuvre, permettant l'écoute, l'accueil, l'information et la régulation des situations en tension, aussi bien en interne qu'en externe.</p> <p>CR.8.3. Des outils tels que les réunions, les échanges de pratiques, sont proposés afin de permettre l'expression des collaborateurs et de maintenir un bon climat social.</p>
<p>A.9. Animation et pilotage d'équipes pluridisciplinaires et des relations avec les instances représentatives du personnel</p>	<p>C.9.1. 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.</p> <p>C.9.2. 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.</p> <p>C.9.3. 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.</p>		<p>CR.9.1. Des réunions pluridisciplinaires périodiques sont mises en place avec des comptes-rendus validant les actions retenues.</p> <p>CR.9.2. Les points clés proposés d'animation d'équipe ou de concertation avec les différentes organisations représentatives permettent une bonne coordination et la réalisation des projets de la structure.</p> <p>CR.9.3. Communication convaincante, adaptée favorisant la cohésion d'équipe et l'intégration de profils différents, dont les personnes en situation de handicap.</p>
<p>A.10. Conduite, accompagnement et pilotage du changement</p>	<p>C.10.1. 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.</p> <p>C.10.2. 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</p>		<p>CR.10.1. Les méthodologies proposées de conduite du changement sont argumentées et visent à garantir l'innovation et la mission de la structure.</p> <p>CR.10.2. Une démarche éthique et responsable autour de la e-santé est analysée ; des propositions d'amélioration de la prise en charge</p>

			des patients et publics accueillis sont suggérées, dans le cadre de la RSE.
--	--	--	---

REFERENTIEL D'ACTIVITES <i>Décrit les situations de travail et les activités exercées, les métiers ou emplois visés</i>	REFERENTIEL DE COMPETENCES <i>Identifie les compétences et les connaissances, y compris transversales, qui découlent du référentiel d'activités</i>	REFERENTIEL D'ÉVALUATION <i>Définit les critères et les modalités d'évaluation des acquis</i>	
		MODALITÉS D'ÉVALUATION	CRITÈRES D'ÉVALUATION
Manager opérationnellement le projet d'établissement et son développement			
A.11. Conduite générale de l'établissement dans un contexte de e-santé	<p>C.11.1. 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.</p> <p>C.11.2. 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</p> <p>C.11.3. 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.</p>	<p>Business Process Management : soutenance d'un projet réalisé en groupe de 4 à 6 participants, à partir d'une étude de cas d'une structure du secteur santé. Chaque groupe est considéré comme une entreprise de conseil qui doit comprendre un système existant, son management, en faire l'analyse et proposer des suggestions d'amélioration. Le projet présenté devra notamment présenter :</p> <ul style="list-style-type: none"> • La représentation d'un processus métier (cartographie, organisation) • Parcours rencontrés dans le système de santé et Analyse de la valeur ajoutée des parcours • Conception, analyse et pilotage de flux d'utilisateurs dans les parcours • Modélisation de processus métier • Le développement d'applications e-santé visant à l'amélioration de la prise en charge des patients, dans le respect de la RGPD <p>L'évaluation orale donne lieu à une pondération individuelle sur la partie présentée par le participant.</p>	<p>CR.11.1. Le projet d'établissement est négocié avec les instances décisionnaires et les moyens nécessaires sont mis en œuvre.</p> <p>CR.11.2. Le cadre législatif et réglementaire ainsi que les priorités sanitaires et médico-sociales sont pris en compte dans la conduite générale de l'établissement.</p> <p>CR.11.3. Des méthodes de collecte, et d'échanges sur les données pour améliorer la prise en charge sont proposées dans le cadre de la réglementation en vigueur et dans un souci d'éthique.</p>
A.12. Construction et adaptation des réponses sociales ou sanitaires liées à la problématique de la personne ou à un contexte environnemental spécifique	<p>C.12.1. Respecter le droit des usagers et promouvoir la bientraitance pour adapter la prise en charge à la situation des personnes accueillies ou accompagnées</p> <p>C.12.2. Organiser l'évaluation des besoins individuels des résidents ou des patients afin de s'assurer de leur bonne prise en charge.</p> <p>C.12.3. 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.</p>		<p>CR.12.1. Le droit des usagers est pris en compte dans un souci de bientraitance des personnes accueillies et accompagnées dans le projet d'établissement.</p> <p>CR.12.2 L'évaluation des besoins des patients, résidents a été identifiée, priorisée et prise en compte dans les prestations et solutions proposées de prise en charge, dans le respect du droit des patients et résidents.</p>

			CR.12.3. Des plans d'actions de maintien en continuité du service, selon différentes situations de crise possible, sont proposés.
A.13. Gestion matérielle et technique de l'établissement	<p>C.13.1. 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.</p> <p>C.13.2. Définir les besoins en matériels et en équipements pour son établissement afin de présenter les projets aux instances décisionnaires en matière d'investissement.</p>	Evaluation individuelle, par le tuteur de la mission en entreprise, portant sur la conduite générale de l'établissement, son positionnement territorial et son développement.	<p>CR.13.1. Les règles d'hygiène et de sécurités sont respectées afin de garantir la sécurité des personnes et des biens.</p> <p>CR.13.2. Les besoins en matériels et équipement de la structure sont identifiés, présentés aux autorités de tutelle et à la gouvernance afin d'optimiser la gestion matérielle et technique de l'établissement.</p>
A.14. Elaboration et évaluation des procédures qualité	<p>C.14.1. 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.</p> <p>C.14.2. 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.</p> <p>C.14.3. 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.</p>	Etude de cas individuelle sur l'élaboration et l'analyse d'une démarche qualité d'un établissement de santé	<p>CR.14.1. Des démarches d'amélioration continue de la qualité sont proposées et argumentées auprès des instances décisionnaires.</p> <p>CR.14.2. Une évaluation de la mise en œuvre de projets de services est suggérée permettant l'harmonisation des méthodes de travail et l'intégration des personnes en situation de handicap.</p> <p>CR.14.3. Des propositions d'actions de régulation sont argumentées, en fonction des écarts détectés.</p>
A.15. Positionnement de son établissement dans l'environnement territorial en accord avec la gouvernance et les instances décisionnaires	<p>C.15.1. Identifier et mobiliser les partenaires stratégiques afin d'établir des partenariats publics et privés.</p> <p>C.15.2. 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.</p> <p>C.15.3. 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.</p>		<p>CR.15.1. Les partenaires potentiels sur son environnement territorial sont identifiés et priorisés afin d'établir des contacts en vue de signature de partenariats.</p> <p>CR.15.2. Une argumentation sur la position et le rôle de la structure est réalisée afin de permettre la présentation et négociation avec les partenaires.</p> <p>CR.15.3. Une animation structurée de réunion de concertation ou négociation avec les partenaires est proposée.</p>

A.16. Promotion de la structure	<p>C.16.1. Mener des actions de communication et de promotion de l'établissement afin de développer les relations et interactions avec les acteurs du territoire.</p> <p>C.16.2. 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.</p>		<p>CR.16.1. Des actions de communication et de promotion de la structure sont proposées et argumentées.</p> <p>CR.16.2. Un plan d'action est mis en œuvre pour faciliter le travail en réseau et positionner la structure comme acteur des politiques territoriales d'action sanitaire et sociale.</p>
--	--	--	--

Le cas échéant, description de tout autre document constitutif de la certification professionnelle :

L'obtention de la totalité de la certification résulte de la validation complète des 4 blocs de compétences et de la rédaction et soutenance d'une thèse professionnelle, conformément aux attentes et directives de la Conférence des Grandes Ecoles .

Dans le cadre d'un dossier VAE, le candidat doit valider les 4 blocs de compétences et présenter, par un dossier écrit solide étayé de preuves son parcours professionnel, suivi d'une soutenance à l'oral