

Coordinateur d'inclusion sociale, médico-sociale et professionnelle CISP

RNCP37504 · RNCP · Publiée

L'essentiel

Niveau de qualification	Niveau 6
Code(s) NSF	330, 332t
Formacode(s)	44569, 44028, 15031
Code(s) ROME	K1207, K1801, K1301, K1201
Type d'enregistrement	Enregistrement sur demande
Date d'enregistrement	24/04/2023
Date d'échéance	24/04/2026

Certificateur(s)

CENTRE RESSOURCES AROBASE · SIRET : 42370591200057

AROBASE INGENIERIE · SIRET : 92383753800019

Partenaires habilités

6 organismes habilités, d'après la liste publiée par France compétences : 6 à former.

Organisme	SIRET	Habilitation
ASS DE GESTION DU CFA REGIONAL DES HAUTS DE FRANCE JEAN BOSCO	50013802900037	Former
ASSOCIATION AROBASE FORMATIONS PROVENCE	92380709300011	Former
EQUINOXE FORMATION	41159185200073	Former
FORE ALTERNANCE	44062052400114	Former
OGEC VINCENT DE PAUL	77563016300019	Former
ORGANISME DE GESTION DE ST PIERRE	78362346500011	Former

Résumé de la certification

OBJECTIFS ET CONTEXTE

La démarche de référent ou coordinateur de parcours est destinée à proposer un accompagnement renforcé aux personnes en difficulté sociale, médico-sociale et professionnelle, en associant ces dernières à la prise de décision et en leur proposant des actions cohérentes correspondant à leurs besoins.

Cela nécessite d'améliorer la coordination/coopération entre les professionnels en charge du suivi d'une même personne. L'enjeu est d'éviter des redondances d'interventions (perte d'efficacité) mais aussi d'assurer la continuité (fluidité) du parcours de la personne accompagnée, en résolvant les freins directs ou périphériques rencontrés.

Le terme de coordination de parcours implique ainsi des notions de continuité, de complémentarité et de cohérence. Pour un professionnel, s'engager dans un accompagnement revient à interroger sa place et sa mission au regard du projet de vie de la personne, en ayant une approche globale de sa situation.

La mission de coordinateur ou référent de parcours requiert une posture, des aptitudes et le recours à certaines méthodes de travail, notamment :

- Une bonne compréhension du champ social, médico-social et professionnel, de l'environnement socio-administratif et des différents dispositifs auxquels la personne peut avoir recours,
- Une aptitude et une formation à l'approche globale de situations complexes,
- De réelles capacités à conduire des projets d'accompagnement individuels et/ou collectifs : écoute, co élaboration avec la personne du parcours social, médico-social et professionnel, coordination avec les autres acteurs socio-économiques, gestion des moyens techniques, humains et économiques,
- Une éthique de travail basée sur le respect et la bienveillance.

ACTIVITÉS VISÉES

Les principales activités du coordinateur de parcours sont :

Recherche et exploitation des données socio-économiques spécifiques à un territoire, les besoins sociaux et médico-sociaux

Identification de la place et du rôle des acteurs du territoire (publics, privés et organisations de l'Économie Sociale et Solidaire)

Analyse et traduction des besoins sociaux en projet de prise en charge et de développement

Accueil, information et orientation du public

Identification des besoins et des problématiques individuelles

Élaboration avec la personne, d'un diagnostic de situation et d'un parcours d'inclusion et/ou de vie

Accompagnement de la personne dans la mise en place et la réalisation de son parcours/projet

Organisation et coordination de son action avec les acteurs clefs du territoire

Évaluation de son action (individuelle et/ou collective)

Élaboration, contribution à la définition d'un projet collectif, en réponse aux besoins sociaux, médico-sociaux identifiés

Mobilisation des acteurs internes ou externes Construction d'un réseau de partenaires

Étude de la faisabilité technique et économique du projet social, médico-social et/ou d'inclusion

Mise en œuvre, participation ou coordination de projets d'inclusion et/ou de développement

Évaluation des résultats et de l'impact du projet, compte-rendu de son action

Animation d'actions ou de séquences de formation

COMPÉTENCES ATTESTÉES

Exploiter les données socio-économiques spécifiques à un territoire, pour identifier les besoins sociaux et médico-sociaux, en utilisant la méthodologie de l'Analyse des Besoins Sociaux ABS (Décret n° 016-824 du 21 juin 2016)

Identifier la place et le rôle des principaux acteurs du territoire, afin de disposer des personnes ressources, des dispositifs à mobiliser en fonction des besoins des publics visés

Analyser l'évolution sociologique des publics cibles, les besoins sociaux exprimés, afin de pointer les écarts au regard des actions engagées et des dispositifs existants

Proposer des solutions alternatives répondant aux attentes des publics et des acteurs du territoire, en intégrant le cadre d'évaluation défini par les parties prenantes

Accueillir la personne, conduire un entretien d'orientation socio-professionnelle, pour poser les bases d'un diagnostic partagé, en adoptant une posture adaptée aux situations exposées

Impliquer, accompagner la personne dans l'élaboration de son parcours, en soutenant sa motivation et en anticipant les situations difficiles (stress, dépression, violence...)

Analyser le processus de précarisation et/ou d'exclusion liée à la situation de la personne accueillie pour situer le degré d'urgence et agir, en repérant les éléments clefs de son histoire

Rendre compte auprès de sa hiérarchie, des situations des personnes accueillies, par la maîtrise des écrits professionnels, en respectant le cadre éthique et réglementaire (RGPD)

Encourager la personne pour prendre conscience de ses acquis (atouts/freins) afin de construire avec elle les étapes d'un parcours personnalisé, en favorisant son pouvoir d'agir

Construire et contractualiser avec la personne les étapes/choix réalistes du parcours, pour renforcer son engagement, en présentant les démarches et les dispositifs mobilisables

Utiliser les méthodes d'élaboration et de conduite de projet au service de la personne pour atteindre les objectifs, en mettant en place un bilan régulier, une évaluation partagée, pour mesurer les écarts et adapter les actions si besoin

Construire des dynamiques partenariales, dans une logique de coordination de parcours, au profit de la personne accompagnée, en positionnant le rôle et la place du professionnel CISP

Identifier les interlocuteurs utiles pour faciliter l'accompagnement de la personne, en s'intégrant ou créant un réseau de partenaires adapté à la situation, par une analyse des complémentarités et des attendus de chacun

Travailler en équipe et en réseau, en utilisant des techniques d'animation et de prévention des conflits, pour

dynamiser le partenariat, au service de la réussite du parcours de la personne

Évaluer l'impact de la coordination de parcours afin de rendre compte à ses gouvernants, en mettant en place les indicateurs utiles de mesure, par une prise en compte des attendus des parties prenantes (pouvoirs publics, usagers....)

Construire, rénover sa pratique avec ses pairs et/ou partenaires pour renforcer un cadre collectif et éthique de travail, en menant une analyse réflexive de son action

Initier une idée, en déterminer la finalité et les objectifs pour construire une offre/projet adaptée aux besoins sociaux, médico-sociaux, et aux orientations stratégiques de sa structure, par la maîtrise de la méthodologie de conduite de projet

Co construire avec le public cible et les acteurs internes et externes, les modalités de prestations afin d'atteindre les objectifs d'inclusion sociale ou médico-sociale, en identifiant les contributions de chacun pour renforcer l'efficacité collective

Étudier et comparer les offres existantes pour positionner le projet dans son contexte de territoire, afin de développer et structurer une offre nouvelle, voire innovante

Élaborer un plan d'action opérationnel pour mettre en œuvre les prestations, contribuer au développement de la structure et du territoire, en évaluant l'ampleur et les moyens à mobiliser au niveau humain, technique et économique

Travailler en équipe projet en tenant compte de l'expérience et des enjeux de chacun. Organiser les actions, les missions et les activités en privilégiant la concertation et le dialogue avec les parties prenantes du projet

Piloter les étapes du projet en suivant les productions réalisées afin d'ajuster, adapter les objectifs et les moyens, par une évaluation régulière des points forts/faibles du projet

Mesurer l'impact social du projet sur les cibles retenues afin de communiquer, et valoriser la plus-value du projet sur le territoire, par un reporting régulier auprès de la direction et des parties prenantes au projet

Construire une action ou une séquence de formation, en évaluant les écarts entre les compétences requises et les capacités d'un groupe cible, afin de renforcer et/ou faciliter une inclusion socio-professionnelle

Animer une séquence ou un atelier de formation correspondant au groupe cible et aux besoins identifiés, en utilisant une ingénierie pédagogique adaptée (objectifs, contenu, séquences, techniques d'animation, évaluation)

Analyser le fonctionnement d'une entreprise au niveau de la production et des Ressources Humaines, pour questionner ses besoins, en mettant en évidence son organisation et ses contraintes

Recruter une personne en insertion et mobiliser les ressources adaptées à son profil, pour réussir son intégration dans l'entreprise, en anticipant les difficultés, en préparant les arguments pour lever les freins de l'employeur

Décrire et expliciter, en situation réelle, les activités et les tâches effectuées sur un poste de travail, afin de proposer une embauche adaptée à la réalité du travail observé, par une Analyse Pratique en Situation de Travail APST

Évaluer les « habiletés » des personnes à partir de tests, de situations de travail réelles ou simulées, afin d'accompagner par des actions adaptées la transformation de ces « habiletés » en compétences et permettre d'intégrer la personne au poste de travail

Synthétiser et présenter l'analyse du poste de travail pour sensibiliser l'entreprise à une lecture autre de la situation de travail, en préconisant des adaptations, et en valorisant la fonction tutorale comme facteur de réussite à l'intégration en entreprise

Blocs de compétences

RNCP37504BC01 — Analyse des besoins sociaux, médico-sociaux et territoire d'intervention

LISTE DE COMPÉTENCES

Exploiter les données socio-économiques spécifiques à un territoire, pour identifier les besoins sociaux et médico-sociaux, en utilisant la méthodologie de l'Analyse des Besoins Sociaux ABS (Décret n° 016-824 du 21 juin 2016)

Identifier la place et le rôle des principaux acteurs du territoire, afin de disposer des personnes ressources, des dispositifs à mobiliser en fonction des besoins des publics visés

Analyser l'évolution sociologique des publics cibles, les besoins sociaux exprimés, afin de pointer les écarts au regard des actions engagées et des dispositifs existants

Proposer des solutions alternatives répondant aux attentes des publics et des acteurs du territoire, en intégrant le cadre d'évaluation défini par les parties prenantes

MODALITÉS D'ÉVALUATION

Etude de cas

Dossier professionnel

RNCP37504BC02 — Accueil, accompagnement du public, coordination de parcours

LISTE DE COMPÉTENCES

Accueillir la personne, conduire un entretien d'orientation socio-professionnelle, pour poser les bases d'un diagnostic partagé, en adoptant une posture adaptée aux situations exposées

Impliquer, accompagner la personne dans l'élaboration de son parcours, en soutenant sa motivation et en anticipant les situations difficiles (stress, dépression, violence...)

Analyser le processus de précarisation et/ou d'exclusion liée à la situation de la personne accueillie pour situer le degré d'urgence et agir, en repérant les éléments clefs de son histoire

Rendre compte auprès de sa hiérarchie, des situations des personnes accueillies, par la maîtrise des écrits professionnels, en respectant le cadre éthique et réglementaire (RGPD)

Encourager la personne pour prendre conscience de ses acquis (atouts/freins) afin de construire avec elle les étapes d'un parcours personnalisé, en favorisant son pouvoir d'agir

Construire et contractualiser avec la personne les étapes/choix réalistes du parcours, pour renforcer son engagement, en présentant les démarches et les dispositifs mobilisables

Utiliser les méthodes d'élaboration et de conduite de projet au service de la personne pour atteindre les objectifs, en mettant en place un bilan régulier, une évaluation partagée, pour mesurer les écarts et adapter les actions si besoin

Construire des dynamiques partenariales, dans une logique de coordination de parcours, au profit de la personne accompagnée, en positionnant le rôle et la place du professionnel CISP

Identifier les interlocuteurs utiles pour faciliter l'accompagnement de la personne, en s'intégrant ou créant un réseau de partenaires adapté à la situation, par une analyse des complémentarités et des attendus de chacun

Travailler en équipe et en réseau, en utilisant des techniques d'animation et de prévention des conflits, pour dynamiser le partenariat, au service de la réussite du parcours de la personne

Évaluer l'impact de la coordination de parcours afin de rendre compte à ses gouvernants, en mettant en place les indicateurs utiles de mesure, par une prise en compte des attendus des parties prenantes (pouvoirs publics, usagers....)

Construire, rénover sa pratique avec ses pairs et/ou partenaires pour renforcer un cadre collectif et éthique de travail, en menant une analyse réflexive de son action

MODALITÉS D'ÉVALUATION

Mise en situation simulée, jeu de rôles

Dossier professionnel

RNCP37504BC03 — Conduite, animation de projet social, médico-social et d'inclusion

LISTE DE COMPÉTENCES

Initier une idée, en déterminer la finalité et les objectifs pour construire une offre/projet adaptée aux besoins sociaux, médico-sociaux, et aux orientations stratégiques de sa structure, par la maîtrise de la méthodologie de conduite de projet

Co construire avec le public cible et les acteurs internes et externes, les modalités de prestations afin d'atteindre les objectifs d'inclusion sociale ou médico-sociale, en identifiant les contributions de chacun pour renforcer l'efficacité collective

Étudier et comparer les offres existantes pour positionner le projet dans son contexte de territoire, afin de développer et structurer une offre nouvelle, voire innovante

Élaborer un plan d'action opérationnel pour mettre en œuvre les prestations, contribuer au développement de la structure et du territoire, en évaluant l'ampleur et les moyens à mobiliser au niveau humain, technique et économique

Travailler en équipe projet en tenant compte de l'expérience et des enjeux de chacun. Organiser les actions, les missions et les activités en privilégiant la concertation et le dialogue avec les parties prenantes du projet

Piloter les étapes du projet en suivant les productions réalisées afin d'ajuster, adapter les objectifs et les moyens, par une évaluation régulière des points forts/faibles du projet

Mesurer l'impact social du projet sur les cibles retenues afin de communiquer, et valoriser la plus-value du projet sur le territoire, par un reporting régulier auprès de la direction et des parties prenantes au projet

Construire une action ou une séquence de formation, en évaluant les écarts entre les compétences requises et les capacités d'un groupe cible, afin de renforcer et/ou faciliter une inclusion socio-professionnelle

Animer une séquence ou un atelier de formation correspondant au groupe cible et aux besoins identifiés, en utilisant une ingénierie pédagogique adaptée (objectifs, contenu, séquences, techniques d'animation, évaluation)

MODALITÉS D'ÉVALUATION

RNCP37504BC04 — Accompagnement vers et dans l'emploi

LISTE DE COMPÉTENCES

Analyser le fonctionnement d'une entreprise au niveau de la production et des Ressources Humaines, pour questionner ses besoins, en mettant en évidence son organisation et ses contraintes

Recruter une personne en insertion et mobiliser les ressources adaptées à son profil, pour réussir son intégration dans l'entreprise, en anticipant les difficultés, en préparant les arguments pour lever les freins de l'employeur

Décrire et expliciter, en situation réelle, les activités et les tâches effectuées sur un poste de travail, afin de proposer une embauche adaptée à la réalité du travail observé, par une Analyse Pratique en Situation de Travail APST

Évaluer les habiletés des personnes à partir de tests, de situations de travail réelles ou simulées, afin d'accompagner par des actions adaptées la transformation de ces « habiletés » en compétences et permettre d'intégrer la personne au poste de travail

Synthétiser et présenter l'analyse du poste de travail pour sensibiliser l'entreprise à une lecture autre de la situation de travail, en préconisant des adaptations, et en valorisant la fonction tutorale comme facteur de réussite à l'intégration en entreprise

Établir un dialogue permanent avec les parties prenantes, afin de favoriser l'inclusion socio-professionnelle de la personne accompagnée, en adoptant une posture de médiateur vis-à-vis de l'entreprise

MODALITÉS D'ÉVALUATION

Mise en situation

Étude de cas

Dossier professionnel

Secteur d'activité et type d'emploi

SECTEURS D'ACTIVITÉS

Des organisations de tailles différentes relevant de la fonction publique ou territoriale, du secteur associatif ou privé :

- Secteur de l'emploi et de la formation, notamment les structures assurant une mission de service public : Pôle Emploi, Missions Locales PAIO, Maisons de l'emploi, Organismes de formation professionnelle
- Secteur de l'action sociale : structures du logement social, de l'accueil d'urgence, organisations humanitaires et caritatives
- Secteur de l'action médico-sociale : Centre d'Accueil pour Demandeurs d'Asile CADA, Centres d'Hébergement et de Réadaptation Sociale CHRS, Établissements et Services d'Aide par le Travail ESAT, foyers d'aide sociale à l'enfance, établissements de protection judiciaire de la jeunesse
- Secteur de l'insertion par l'activité économique : Associations (Atelier-chantier d'insertion, Association intermédiaire), Entreprises d'insertion, Entreprises Adaptées

TYPE D'EMPLOIS ACCESSIBLES

Conseiller emploi-formation

Conseiller en évolution professionnelle

Chargé de mission emploi formation

Chargé d'insertion

Chargé d'accompagnement

Coordinateur de l'intervention sociale et professionnelle

Formateur-coordonateur

Référent de parcours

Responsable d'unité ou de secteur (en ESAT, entreprise adaptée, chantier d'insertion)

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 3 à 5 sur 5.
Facteurs principaux	Lien formation-emploi, Non-attractivité salariale, Manque de main-d'œuvre disponible
Salaire médian (mensuel)	1 833 €
Diplôme le plus fréquent	Diplôme de niveau bac+2 (DUT, BTS, Deug ou équivalent) en services aux personnes (34 % des actifs en emploi)
Familles professionnelles (FAP)	V4X80 — Professionnels de l'orientation et de l'insertion professionnelle · tension 3/5 (Modérée) V4X83 — Educateurs spécialisés et autres intervenants socio-éducatifs · tension 5/5 (Très élevée) V4X84 — Aides médico-psychologiques · tension 5/5 (Très élevée) V4X85 — Professionnels de l'action sociale · tension 4/5 (Élevée)
Projets de recrutement (BMO 2026)	43 025
Jugés difficiles à recruter	51 %
Emplois saisonniers	12 %
Familles professionnelles (FAP)	V4X80 — Professionnels de l'orientation et de l'insertion professionnelle V4X83 — Educateurs spécialisés et autres intervenants socio-éducatifs V4X84 — Aides médico-psychologiques V4X85 — Professionnels de l'action sociale

Voies d'accès

PRÉREQUIS À L'ENTRÉE EN FORMATION

La certification s'adresse à des travailleurs sociaux, des professionnels exerçant au sein d'Organisations de l'économie sociale et solidaire mais également à tout professionnel en évolution professionnelle issu d'autres entreprises.

Les candidats doivent justifier :

- d'un diplôme national sanctionnant deux années d'études dans un domaine de formation compatible avec celui du titre demandé et d'une expérience professionnelle d'au moins trois ans sur un poste opérationnel, (un an pour les apprentis) ou
- d'un diplôme ou un titre professionnel de niveau 5 et d'une expérience professionnelle d'au moins trois ans sur un poste à responsabilité (un an pour les apprentis) ou
- d'un diplôme obtenu à l'étranger, d'un niveau identique aux conditions ci-dessus, dans un domaine de formation compatible avec celui du titre demandé et d'une expérience professionnelle d'au moins trois ans sur un poste à responsabilité

À défaut, une demande de Validation des Acquis Professionnels pourra être présentée par le candidat, selon la procédure en vigueur.

PRÉREQUIS À LA VALIDATION

L'obtention de la certification est soumise à la validation de tous les blocs de compétences, de celle du mémoire final et du livret des capacités managériales

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

Un Président(e) enseignant-chercheur ou personnalité institutionnelle dans le champ visé

Deux professionnels externes, experts du domaine de la certification

Un représentant du centre de formation AROBASE (directeur, responsable de formation ou de site)

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	9 356 €
Selon la branche	6 000 € – 12 000 €
Prise en charge	Branches concernées
9 356 €	Valeur par défaut · 205 branches
12 000 €	CPNE Travail Temporaire, CPNE des MFR, CPNE des centres de gestion agréés et habilités agricoles, CPNEF des Espaces de Loisirs, d'Attractions et Culturels (ELAC), CPNEFP de l'enseignement privé indépendant
8 990 €	CPNEFP Mutualité
6 000 €	CPNEFP de la métallurgie

Base légale

Date de décision	24/04/2023
Durée de l'enregistrement	3 ans
Date d'échéance de l'enregistrement	24/04/2026
Date de dernière délivrance possible	24/04/2030

Statistiques

Année	Certifiés	Dont VAE	Insertion 6 mois	Métier 2 ans
2021	131	0	83 %	70 %
2020	87	0	86 %	64 %
2019	120	0	79 %	64 %

Liens avec d'autres certifications

ANCIENNES VERSIONS

RNCP36128

NOUVELLE(S) CERTIFICATION(S)

RNCP41885

Pour plus d'informations

Fiche officielle (France Compétences)

<https://www.francecompetences.fr/recherche/rncp/37504/>

Entrées et sorties de formation

Entrées en formation	13
Parcours menés à terme	13
Taux d'achèvement	100 %

Demande CPF — formations engagées

Dossiers CPF engagés	21
Montant total engagé	47 646 €
Coût moyen par dossier	2 269 €
Durée moyenne	103 h
Période	06/2023 – 11/2025
France compétences	91 %
France Travail	7 %
Reste à charge titulaire	2 %

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