

Dirigeant d'entreprise de l'économie sociale et solidaire

RNCP37999 · RNCP · Publiée

L'essentiel

Niveau de qualification	Niveau 7
Code(s) NSF	310, 332p
Formacode(s)	32054
Code(s) ROME	K1403, M1301, G1403, M1302
Type d'enregistrement	Enregistrement sur demande
Date d'enregistrement	20/09/2023
Date d'échéance	20/09/2026

Certificateur(s)

FAIRE ESS · SIRET : 38036912400017

Partenaires habilités

7 organismes habilités, d'après la liste publiée par France compétences : 7 à former et organiser l'évaluation.

Organisme	SIRET	Habilitation
APRADIS	78061259400017	Former et organiser l'évaluation
ASKORIA	79296161700018	Former et organiser l'évaluation
ASSOCIATION REGIONALE DU TRAVAIL SOCIAL NOUVELLE-AQUITAINE	30116880300015	Former et organiser l'évaluation
CTRE ENTRAINEM METHODE EDUCATION ACTIVE	77566463400844	Former et organiser l'évaluation
ENSEIS - ETABLISSEMENT DU RHONE	39269401400110	Former et organiser l'évaluation
INST REGIONAL TRAVAIL SOCIAL PACA CORSE	34937334000018	Former et organiser l'évaluation
REGIONALE POUR LE DEVELOPPEMENT DES QUALIFICATIONS ET ACTIONS DE FORMATION	48927001700010	Former et organiser l'évaluation

Résumé de la certification

OBJECTIFS ET CONTEXTE

Le métier visé par la certification professionnelle concerne la fonction de dirigeant d'entreprise relevant du champ de l'ESS.

La certification a pour objectif de développer la double compétence managériale alliant les capacités de gestion économique et de rentabilité de l'entreprise à des capacités de gestion démocratique et sociale.

La certification Dirigeant d'entreprise de l'économie sociale et solidaire a ainsi été pensée pour répondre de manière cumulative à différents enjeux :

- Développer la double compétence managériale économique et sociale des dirigeants en poste, sans prérequis de diplôme.

- Renforcer et développer les entreprises de l'économie sociale et solidaire via l'évolution de compétences de leur dirigeant.

En outre, le Dirigeant d'entreprise de l'économie sociale et solidaire est amené à :

- Favoriser la mobilité professionnelle au sein de l'économie sociale
- Renforcer l'identité, l'attractivité du secteur et sa reconnaissance
- Améliorer les synergies et les modes de coopération entre acteurs de l'économie sociale.

ACTIVITÉS VISÉES

En lien avec les principes et les valeurs de l'Economie sociale et solidaire, le dirigeant établit un diagnostic global de l'entreprise et du système de management afin de produire des éléments constitutifs du projet stratégique de l'entreprise.

Le dirigeant élabore et formalise le diagnostic et définit son positionnement personnel et professionnel de manager en cohérence avec les principes éthiques de l'ESS. : défense de l'intérêt général, équité, solidarité, recherche de sens...

Le dirigeant élabore et formalise avec les parties prenantes les orientations stratégiques en lien avec le référentiel des valeurs de l'entreprise, sa vocation, ses missions, son utilité sociale et les besoins du territoire.

Le dirigeant construit le projet stratégique et le plan de développement de l'entreprise en cohérence avec les dimensions sociales et les exigences économiques de l'entreprise.

Le dirigeant définit le modèle économique et élabore une politique budgétaire en cohérence avec l'organisation de l'entreprise et les objectifs stratégiques de l'entreprise de l'ESS.

Le dirigeant pilote la gestion administrative et financière de l'entreprise en cohérence avec les exigences réglementaires en contribuant à la valorisation du secteur de l'économie sociale et solidaire.

Le dirigeant organise et pilote le processus de production durable (de biens ou de services) en cohérence avec la qualité des services/produits dans une prise en compte éthique des besoins des usagers et/ou clients et dans le respect d'une organisation socialement responsable.

Le dirigeant anticipe, pilote et gère les risques propres à son activité organisation afin d'en assurer la pérennité en cas de dysfonctionnement.

Le dirigeant construit une politique RH et un système de management adapté, coopératif et inclusif en capacité de déployer la puissance du collectif travail, au service du développement des compétences, de l'épanouissement de chacun et de la réalisation d'une œuvre commune.

Le dirigeant anime le projet stratégique de l'entreprise et la conduite du changement par l'accompagnement des acteurs internes (salariés et gouvernance), externes (partenaire et territoire...), la conduite du changement.

COMPÉTENCES ATTESTÉES

Construire un diagnostic global et systémique de l'entreprise prenant en compte les différents aspects quant à sa gouvernance, ses statuts, sa cohérence au regard des principes de l'ESS afin d'en dresser une analyse critique, de types forces et faiblesses, à partager avec l'ensemble des acteurs internes et externes, impliqués dans son fonctionnement.

Analyser et évaluer la performance économique et sociale de l'entreprise pour en mesurer la viabilité en intégrant les besoins du marché, son positionnement concurrentiel, la solvabilité des clients/financeurs et les évolutions de l'environnement.

Recenser les acteurs internes et externes et leurs interdépendances afin de créer et établir les partenariats ad hoc, afin d'organiser et/ou renforcer son réseau professionnel, notamment au niveau de son territoire.

A partir de l'analyse et du diagnostic définis, identifier les leviers d'actions prioritaires dans le déploiement d'une politique RSE. (en termes de responsabilité et utilité sociale) de l'entreprise sur son territoire.

Connaitre et maîtriser le champ de l'ESS, dans ses aspects éthiques, historiques (philosophiques) pour analyser et construire sa posture de dirigeant et élaborer un système de management prenant en compte son positionnement personnel au regard du projet collectif ...

Analyser ses pratiques professionnelles pour contribuer à leur amélioration en effectuant des évolutions nécessaires afin de mettre en cohérence ses valeurs personnelles avec sa position de direction et les principes et valeurs de l'ESS.

Evaluer sa posture de dirigeant et mesurer son investissement dans une démarche de réflexivité en prenant en compte les dimensions personnelles et professionnelles de sa fonction de dirigeant ESS pour réussir l'équilibre entre ces 2 dimensions.

Mobiliser les parties prenantes et les instances de la gouvernance autour de la définition du projet stratégique dans le respect du cadre de référence, en optimisant tous les outils d'animation pour mener les concertations sur le projet et les choix d'orientation stratégique.

Elaborer un modèle économique et organisationnel pour mettre en œuvre le projet stratégique en prenant en considération les questions d'impact social et les besoins du territoire.

Identifier et préfigurer les partenariats nécessaires en recensant les acteurs internes et externes, les moyens et ressources à mobiliser dans le plan d'action pour décliner le projet stratégique de l'entreprise.

Etablir une stratégie marketing et commerciale pour définir les modalités de développement de produit ou de service en intégrant les principes de l'ESS.

Analyser la situation économique et financière l'entreprise pour élaborer le modèle économique et le plan de financement des projets en intégrant les ressources potentielles, sur son secteur d'activité et celles spécifiques à l'ESS.

Élaborer des objectifs et des indicateurs financiers sur les fonctions financières, commerciales et de production afin de suivre et de partager le développement de l'entreprise avec les parties prenantes (acteurs internes, externes, instances de gouvernances...) et en ayant recours à des outils d'animation, communication visant à susciter intérêt, participation et cohésion.

Maitriser le Cadre juridique, fiscal, comptable et budgétaire propre aux secteurs de l'ESS pour garantir la pérennité économique de l'entreprise (structuration des dispositifs et modes d'intervention des différents acteurs : financements publics, subventions, recherche de fond).

Communiquer et argumenter du choix de l'ESS dans des environnements externes, concurrents et /ou « réfractaires » au modèle porté par l'ESS afin de s'inscrire auprès des partenaires, comme acteur fiable et susceptible d'impulser des changements en termes de pratiques économiques et sociales.

Définir, en concertation avec les acteurs concernés, le processus de production de biens ou de services, pour optimiser la production en prenant en compte tous les volets de l'entreprise (cartographie des processus) et les objectifs de développement et en veillant à respecter l'éthique ESS.

Planifier et piloter les processus afin de produire des biens ou des services de qualité en instaurant une organisation socialement responsable intégrant une politique d'achat engagée dans la co-construction d'une économie durable.

Repérer les axes de développement de son système qualité et pérenniser la dynamique d'amélioration continue du service rendu ou des biens produits afin de construire une vision partagée de la stratégie et du sens donné à l'action par la mise en place d'une organisation apprenante et un ancrage durable de la culture qualité.

Maitriser les exigences juridiques et règlementaires pour les intégrer dans le processus en prenant en compte toutes les activités de l'entreprise et sécuriser sa pérennité.

Mettre en place les outils et indicateurs adaptés (au regard de l'activité, des biens et des services produits), afin d'anticiper et garantir le bon fonctionnement notamment et en particulier en cas d'aléas ou de dysfonctionnement.

S'assurer de la formation des acteurs mobilisés sur ces outils.

S'appuyer sur les valeurs et le sens de l'ESS pour en faire un élément de partage et de pilotage des RH dans un objectif d'amélioration continue qui opère de façon systémique à tous les niveaux de l'entreprise : économique, social, organisationnel... et en cohérence avec le projet politique et stratégique de l'entreprise.

S'inscrire dans le dialogue social et professionnel en faisant participer l'ensemble des équipes pour améliorer la Qualité de Vie et les Conditions de Travail (QVCT) et dans le respect des fondamentaux juridiques.

Aligner les compétences et les aspirations des équipes aux besoins stratégiques de l'entreprise afin d'anticiper les évolutions de l'emploi (GEPP) (évolutions des métiers- évolution des technologies...) par la gestion de parcours professionnels adaptés, par l'élaboration du plan de développement des compétences.

Organiser un management coopératif pour mobiliser et fédérer les différents acteurs de l'entreprise (salariées, bénévoles, élues), stimuler la créativité, optimiser et dynamiser le travail en équipe en mobilisant : des modalités diverses de management, des techniques d'animation et de communication, des principes de négociation

Créer les conditions d'une entreprise inclusive en intégrant dans le management de la diversité, les problématiques liées aux questions sociétales (prise en compte des identités interculturelles, les questions de genre ...), les questions liées au handicap en créant un environnement professionnel qui favorise l'épanouissement de chacun quelques soient les différences.

Animer/Coanimer les instances et les différentes parties prenantes de la gouvernance pour les fédérer au projet de l'entreprise, dans le respect des rôles et des pouvoirs définis (statuts), en lien avec le cadre de référence, et en cohérence avec le développement stratégique de l'entreprise.

Construire, animer les partenariats pour accompagner le développement du projet stratégique et le développement territorial de l'entreprise en mobilisant les techniques de négociation et en cohérence avec ses valeurs et les finalités de son projet social.

Elaborer une communication à l'interne et à l'externe pour rendre lisible et partager la vision stratégique et les plans d'action de l'entreprise, en mobilisant toutes les ressources de communication.

Prendre les décisions éclairées ou nécessaires en particulier dans des situations de difficultés ou de conflit en mobilisant les outils de dialogue et de négociation sociale afin de garantir la pérennité de l'entreprise dans le respect des principes de l'ESS.

Blocs de compétences

RNCP37999BC01 — Réalisation d'un diagnostic systémique de l'entreprise de l'ESS

LISTE DE COMPÉTENCES

Construire un diagnostic global et systémique de l'entreprise prenant en compte les différents aspects quant à sa gouvernance, ses statuts, sa cohérence au regard des principes de l'ESS afin d'en dresser une analyse critique, de types forces et faiblesses, à partager avec l'ensemble des acteurs internes et externes, impliqués dans son fonctionnement.

Analyser et évaluer la performance économique et sociale de l'entreprise pour en mesurer la viabilité en intégrant les besoins du marché, son positionnement concurrentiel, la solvabilité des clients/financeurs et les évolutions de l'environnement.

Recenser les acteurs internes et externes et leurs interdépendances afin de créer et établir les partenariats ad hoc, afin d'organiser et/ou renforcer son réseau professionnel, notamment au niveau de son territoire.

A partir de l'analyse et du diagnostic définis, identifier les leviers d'actions prioritaires dans le déploiement d'une politique RSE. (en termes de responsabilité et utilité sociale) de l'entreprise sur son territoire.

Connaitre et maîtriser le champ de l'ESS, dans ses aspects éthiques, historiques (philosophiques) pour analyser et construire sa posture de dirigeant et élaborer un système de management prenant en compte son positionnement personnel au regard du projet collectif ...

Analyser ses pratiques professionnelles pour contribuer à leur amélioration en effectuant des évolutions nécessaires afin de mettre en cohérence ses valeurs personnelles avec sa position de direction et les principes et valeurs de l'ESS.

Evaluer sa posture de dirigeant et mesurer son investissement dans une démarche de réflexivité en prenant en compte les dimensions personnelles et professionnelles de sa fonction de dirigeant ESS pour réussir l'équilibre entre ces 2 dimensions.

MODALITÉS D'ÉVALUATION

Rédaction d'un rapport professionnel

Soutenance du rapport

RNCP37999BC02 — Elaboration du projet stratégique pour l'entreprise de l'ESS

LISTE DE COMPÉTENCES

Mobiliser les parties prenantes et les instances de la gouvernance autour de la définition du projet stratégique dans le respect du cadre de référence, en optimisant tous les outils d'animation pour mener les concertations sur le projet et les choix d'orientation stratégique.

Elaborer un modèle économique et organisationnel pour mettre en œuvre le projet stratégique en prenant en considération les questions d'impact social et les besoins du territoire.

Identifier et préfigurer les partenariats nécessaires en recensant les acteurs internes et externes, les moyens et ressources à mobiliser dans le plan d'action pour décliner le projet stratégique de l'entreprise.

Etablir une stratégie marketing et commerciale pour définir les modalités de développement de produit ou de service en intégrant les principes de l'ESS.

MODALITÉS D'ÉVALUATION

Rédaction d'un rapport professionnel

Soutenance du rapport

RNCP37999BC03 — Construction et pilotage de la fonction économique et financier de l'entreprise de l'ESS

LISTE DE COMPÉTENCES

Analyser la situation économique et financière l'entreprise pour élaborer le modèle économique et le plan de financement des projets en intégrant les ressources potentielles, sur son secteur d'activité et celles spécifiques à l'ESS.

Élaborer des objectifs et des indicateurs financiers sur les fonctions financières, commerciales et de production afin

de suivre et de partager le développement de l'entreprise avec les parties prenantes (acteurs internes, externes, instances de gouvernances...) et en ayant recours à des outils d'animation, communication visant à susciter intérêt, participation et cohésion.

Maitriser le Cadre juridique, fiscal, comptable et budgétaire propre aux secteurs de l'ESS pour garantir la pérennité économique de l'entreprise (structuration des dispositifs et modes d'intervention des différents acteurs : financements publics, subventions, recherche de fond).

Communiquer et argumenter du choix de l'ESS dans des environnements externes, concurrents et /ou « réfractaires » au modèle porté par l'ESS afin de s'inscrire auprès des partenaires, comme acteur fiable et susceptible d'impulser des changements en termes de pratiques économiques et sociales.

MODALITÉS D'ÉVALUATION

Rédaction d'un rapport professionnel

Soutenance du rapport

RNCP37999BC04 — Conduite d'un processus de production responsable, management de l'entreprise de l'ESS par la qualité et dynamique d'amélioration continue

LISTE DE COMPÉTENCES

Définir, en concertation avec les acteurs concernés, le processus de production de biens ou de services, pour optimiser la production en prenant en compte tous les volets de l'entreprise (cartographie des processus) et les objectifs de développement et en veillant à respecter l'éthique ESS.

Planifier et piloter les processus afin de produire des biens ou des services de qualité en instaurant une organisation socialement responsable intégrant une politique d'achat engagée dans la co-construction d'une économie durable.

Repérer les axes de développement de son système qualité et pérenniser la dynamique d'amélioration continue du service rendu ou des biens produits afin de construire une vision partagée de la stratégie et du sens donné à l'action par la mise en place d'une organisation apprenante et un ancrage durable de la culture qualité.

Maitriser les exigences juridiques et règlementaires pour les intégrer dans le processus en prenant en compte toutes les activités de l'entreprise et sécuriser sa pérennité.

Mettre en place les outils et indicateurs adaptés (au regard de l'activité, des biens et des services produits), afin d'anticiper et garantir le bon fonctionnement notamment et en particulier en cas d'aléas ou de dysfonctionnement.

S'assurer de la formation des acteurs mobilisés sur ces outils.

MODALITÉS D'ÉVALUATION

Rédaction d'un rapport professionnel

Soutenance du rapport

RNCP37999BC05 — Pilotage de la dynamique interne des ressources humaines en lien avec les valeurs et le projet de l'entreprise de l'ESS

LISTE DE COMPÉTENCES

S'appuyer sur les valeurs et le sens de l'ESS pour en faire un élément de partage et de pilotage des RH dans un objectif d'amélioration continue qui opère de façon systémique à tous les niveaux de l'entreprise : économique, social, organisationnel...et en cohérence avec le projet politique et stratégique de l'entreprise.

S'inscrire dans le dialogue social et professionnel en faisant participer l'ensemble des équipes pour améliorer la Qualité de Vie et les Conditions de Travail (QVCT) et dans le respect des fondamentaux juridiques.

Aligner les compétences et les aspirations des équipes aux besoins stratégiques de l'entreprise afin d'anticiper les évolutions de l'emploi (GEPP) (évolutions des métiers- évolution des technologies...) par la gestion de parcours professionnels adaptés, par l'élaboration du plan de développement des compétences.

Organiser un management coopératif pour mobiliser et fédérer les différents acteurs de l'entreprise (salariées, bénévoles, élues), stimuler la créativité, optimiser et dynamiser le travail en équipe en mobilisant : des modalités diverses de management, des techniques d'animation et de communication, des principes de négociation

Créer les conditions d'une entreprise inclusive en intégrant dans le management de la diversité, les problématiques liées aux questions sociétales (prise en compte des identités interculturelles, les questions de genre ...), les questions liées au handicap en créant un environnement professionnel qui favorise l'épanouissement de chacun quelques soient les différences.

MODALITÉS D'ÉVALUATION

Rédaction d'un rapport professionnel

Soutenance du rapport

RNCP37999BC06 — Animation des instances de gouvernance, des acteurs internes et des partenariats autour du projet stratégique de l'entreprise de l'ESS

LISTE DE COMPÉTENCES

Animer/Coanimer les instances et les différentes parties prenantes de la gouvernance pour les fédérer au projet de l'entreprise, dans le respect des rôles et des pouvoirs définis (statuts), en lien avec le cadre de référence, et en cohérence avec le développement stratégique de l'entreprise.

Construire, animer les partenariats pour accompagner le développement du projet stratégique et le développement territorial de l'entreprise en mobilisant les techniques de négociation et en cohérence avec ses valeurs et les finalités de son projet social.

Elaborer une communication à l'interne et à l'externe pour rendre lisible et partager la vision stratégique et les plans d'action de l'entreprise, en mobilisant toutes les ressources de communication.

Prendre les décisions éclairées ou nécessaires en particulier dans des situations de difficultés ou de conflit en mobilisant les outils de dialogue et de négociation sociale afin de garantir la pérennité de l'entreprise dans le respect des principes de l'ESS.

MODALITÉS D'ÉVALUATION

Rédaction d'un rapport professionnel

Soutenance du rapport

.

Secteur d'activité et type d'emploi

SECTEURS D'ACTIVITÉS

L'ESS couvre de multiples branches professionnelles sur l'ensemble des secteurs d'activité de l'économie dans une dimension d'ancrage territorial très forte.

Quelques exemples de secteurs d'activités couverts :

Acteurs du lien social et familial : centre sociaux et socio culturels, aide à domicile, animation, foyers, résidences sociales et services pour jeunes, logement social ;

Tourisme social et familial : centre de vacances

Information-accompagnement des structures et des personnes au projet social et professionnel : missions locales, CRIJ ; Insertion sociale et professionnelle : EI (Entreprise d'Insertion), AI (Association Intermédiaire), ETTI (Entreprise de Travail Temporaire d'Insertion), Régie de quartier ; Foyers résidences sociales ; Mission Locale d'Insertion, PAIO...

Social, médico-social et sanitaire : secteur sanitaire et social privé à but non lucratif

Aide soins et services à domicile

Sociétés coopératives et participatives : SCOP (Société coopérative et participative) et SCIC (Société Coopérative d'Intérêt Collectif), coopératives de producteurs, coopératives métiers, coopération bancaire ; Agriculture et agro-alimentaire : coopération agricole, viticulture, agriculture en général, industrie agro-alimentaire

Assurance : mutuelles assurance auto, moto, habitation ; Santé : mutuelles santé, centre de soins, centre de santé, centres optiques

Animation

Sport

Culture

TYPE D'EMPLOIS ACCESSIBLES

Les titulaires de la certification « Dirigeant d'entreprise de l'Economie Sociale » exercent la fonction de direction ou de cadre dirigeant au sein des structures de l'économie sociale et solidaire :

Direction d'association gestionnaire (secteur culturel, formation, conseil, bureau d'étude, environnement, loisirs, tourisme social...)

Direction d'association para publique : mission locale, CRIJ...

Direction d'établissement du secteur social et médico social, de service à la personne

Direction d'entreprise d'insertion

Direction de comité d'entreprise

Direction de centre culturel, maison de jeunes, régie de quartier

Direction de tout type de coopérative (agricole, SCOP SA , HLM...)

Gérance de SCOP /SCIC SARL
Direction ou cadre dirigeant de mutuelle de santé ou assurance
Secrétaire général élu ou salarié d'association, de comité d'entreprise, de fondation
Délégué général élu ou salarié d'association, de comité d'entreprise, de fondation
Direction de service, ou de pôle.

RÈGLEMENTATIONS D'ACTIVITÉ

Sur l'ensemble des cadres d'exercice sus visés,

Loi N° 2014-856 du 31 juillet 2014 qui définit le secteur de l'économie sociale et solidaire mais elle ne pose aucune réglementation sur les métiers du champ.

Le secteur sanitaire, social et médicosocial fait l'objet d'une réglementation : la qualification de la fonction de direction d'un établissement qui relève du SSMS est réglementée par la loi 2002-2 du 2 janvier 2002 rénovant l'action sociale et médico-sociale - arrêté du 5 juin 2007 relatif aux fonctions de directeur d'établissements ou de services d'intervention sociale : obligation d'être titulaire d'un niveau 6 ou 7 pour diriger un établissement ou service à caractère sanitaire et social.

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)	Modérée (3/5) Moyenne pondérée par l'emploi ; les familles ci-dessous s'échelonnent de 3 à 4 sur 5.
Salaire médian (mensuel)	2 263 €
Familles professionnelles (FAP)	S2X81 — Agents de maîtrise de l'hôtellerie et de la gestion des structures de loisirs · tension 3/5 (Modérée) S3X90 — Patrons et cadres de l'hôtellerie et de la restauration · tension 4/5 (Élevée)
Projets de recrutement (BMO 2026)	9 417
Jugés difficiles à recruter	35 %
Emplois saisonniers	32 %
Familles professionnelles (FAP)	L6X00 — Dirigeants de petites et moyennes entreprises de moins de 50 salariés L6X90 — Cadres dirigeants des grandes entreprises de plus de 50 salariés S2X81 — Agents de maîtrise de l'hôtellerie et de la gestion des structures de loisirs S3X90 — Patrons et cadres de l'hôtellerie et de la restauration

Voies d'accès

PRÉREQUIS À L'ENTRÉE EN FORMATION

Les candidats à la formation sont des dirigeants ou cadres en poste, en situation de responsabilité, en création d'activité ou en stage. Le stagiaire doit être en mesure d'analyser une situation professionnelle réelle de dirigeant en poste ou en devenir.

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

Le jury est composé de 2 membres :

- un représentant du champ professionnel, dirigeant d'une entreprise de l'économie sociale et solidaire
- un représentant du secteur universitaire et de la recherche ou un intervenant ou un responsable pédagogique

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	7 736 €
Selon la branche	4 368 € – 9 584 €
Prise en charge	Branches concernées
7 736 €	Valeur par défaut · 210 branches
9 584 €	CPNEFP Mutualité
8 839 €	CPNEFP dans les établissements d'enseignement privés sous contrat
4 368 €	CPNEF des acteurs du lien social et familial (ALISFA)

Base légale

Date de décision	20/09/2023
Durée de l'enregistrement	3 ans
Date d'échéance de l'enregistrement	20/09/2026
Date de dernière délivrance possible	20/09/2030

Statistiques

Année	Certifiés	Dont VAE	Insertion 6 mois	Métier 2 ans
2022	32	3	100 %	—
2021	33	1	100 %	—

Liens avec d'autres certifications

ANCIENNES VERSIONS
RNCP36976

Pour plus d'informations

LIEN VERS LE DESCRIPTIF
<https://www.faire-ess.fr/fr/se-former/formations-diplomantes-et-certifiantes?view=article&id=381&catid=2>

Fiche officielle (France Compétences)

<https://www.francecompetences.fr/recherche/rncp/37999/>

Se former en apprentissage

Formations en apprentissage	3
Organismes gestionnaires (CFA)	3
Organismes formateurs	3
Régions couvertes	3
Départements couverts	3

Organismes certifiés Qualiopi	2
Sessions	de 05/2025 à 06/2028

Catalogue des formations en apprentissage — réseau des Carif-Oref. Sans frais pour l'alternant : formation financée par l'OPCO de la branche (NPEC).

Entrées et sorties de formation

Entrées en formation	34
Parcours menés à terme	27
Taux d'achèvement	79 %
Période	02/2024 – 05/2026

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

Demande CPF — formations engagées

Dossiers CPF engagés	44
Montant total engagé	123 798 €
Coût moyen par dossier	2 814 €
Durée moyenne	137 h
Période	01/2024 – 07/2026
France compétences	78 %
France Travail	11 %
Entreprise	9 %
Reste à charge titulaire	2 %

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