

Directeur d'organisation ou d'entreprise d'innovation sociale

RNCP41739 · RNCP · Publiée

L'essentiel

Niveau de qualification	Niveau 7
Code(s) NSF	332, 332n, 332p
Formacode(s)	44039, 13175, 44072, 44056
Code(s) ROME	K1201, K1301, J1502
Type d'enregistrement	Enregistrement sur demande
Date d'enregistrement	27/11/2025
Date d'échéance	27/11/2030

Certificateur(s)

CENTRE DE FORMATION ET DE PROMOTION · SIRET : 78642897900029

Partenaires habilités

2 organismes habilités, d'après la liste publiée par France compétences : 2 à former et organiser l'évaluation.

Organisme	SIRET	Habilitation
INSTITUT DU TRAVAIL SOCIAL PIERRE BOURDIEU	34396218900027	Former et organiser l'évaluation
IRFASE	38362039000039	Former et organiser l'évaluation

Résumé de la certification

OBJECTIFS ET CONTEXTE

Le secteur social et médico-social connaît des transformations majeures. Dans ce contexte, la nécessité de professionnalisation pour le métier de directeur d'organisation ou d'entreprise d'innovation sociale se renforce sur plusieurs axes :

- la transformation de l'offre d'accompagnement en raison des profils des publics plus complexes réclamant un accompagnement de haute technicité mais aussi la transformation des organisations (mise en dispositifs, plateforme d'appui, ...) pour répondre aux souhaits des personnes et aux politiques sociales en faveur du domicile et de l'inclusion en milieu ordinaire
- l'accompagnement au changement des organisations et des professionnels dans un contexte de budgets et de financements contraints mais aussi de perte massive d'attractivité du secteur
- la nécessité de garantir le fonctionnement des structures dans le respect de la qualité et de l'efficacité attendu par les autorités de contrôle comme par les bénéficiaires et leurs proches
- l'obligation de garantir la participation des personnes, de leurs proches et des parties prenantes à toutes les étapes de l'accompagnement (projet personnalisé mais aussi vie sociale et collective, organisation de structure...)
- les transitions nécessaires :

écologiques, numériques, sociétales, techniques à opérer dans la concertation, le dialogue et la négociation

Le métier de directeur ou directrice d'entreprise ou d'organisation d'innovation sociale est un poste clé dans l'organisation, la gestion et la qualité des services rendus aux populations vulnérables et dans l'innovation sociale dans les territoires.

ACTIVITÉS VISÉES

Pilotage de la veille stratégique, de l'ancrage institutionnel et de la réflexion prospective
Déploiement d'une dynamique recherche et développement
Développement stratégique des projets d'innovation sociale
Contribution à la définition, à la diffusion et à la valorisation des orientations stratégiques
Pilotage du déploiement et de la mise en œuvre du projet stratégique de l'organisation
Pilotage stratégique et supervision globale de l'activité
Garantie organisationnelle, éthique et qualitative de l'activité
Pilotage d'une stratégie de maîtrise des risques
Management des équipes de cadres, de direction et des fonctions supports
Conduite de la fonction employeur et de la politique de QVTC par délégation
Pilotage et animation stratégique du dialogue social
Contribution à la définition, à la diffusion et à la valorisation des orientations stratégiques
Pilotage du déploiement et de la mise en œuvre du projet stratégique de l'organisation
Pilotage stratégique et supervision globale de l'activité
Garantie organisationnelle, éthique et qualitative de l'activité
Pilotage d'une stratégie de maîtrise des risques
Management des équipes de cadres, de direction et des fonctions supports
Conduite de la fonction employeur et de la politique de QVTC par délégation
Pilotage et animation stratégique du dialogue social
Pilotage stratégique des moyens administratifs, budgétaires, logistiques, des infrastructures et des systèmes d'information de la structure d'innovation sociale
Pilotage des équilibres économiques et des impacts sociaux
Définition et pilotage d'une stratégie financière en appui au projet stratégique
Élaboration de la stratégie de transformation organisationnelle
Pilotage et évaluation des projets de transformation organisationnelle

COMPÉTENCES ATTESTÉES

Organiser et piloter les moyens d'une veille stratégique, sociale et médicosociale, réglementaire et territoriale en mobilisant des dispositifs numériques et collaboratifs de suivi et des méthodes d'intelligence économique et sociale pour maintenir l'expertise sociale de l'organisation et lui permettre d'adapter ses offres d'accompagnement du public fragile en intégrant la commande publique et les évolutions analysées.

Entretenir une dynamique de recherche et développement en portant une attention particulière aux évolutions législatives et politiques en matière d'inclusion, de justice sociale et de développement durable afin d'anticiper les transformations majeures et d'adapter les solutions d'accompagnement proposées par l'organisation.

Piloter la conception de solutions innovantes en s'appuyant sur une analyse des besoins sociaux, un diagnostic territorial et sectoriel et la mobilisation des parties prenantes afin de développer une offre de services adaptée et renouvelée, répondant aux enjeux du territoire et aux besoins des publics fragiles.

Formuler des recommandations stratégiques auprès de la gouvernance de l'organisation en proposant des scénarios d'évolution et des orientations de développement pour éclairer la prise de décision et garantir la pertinence et la soutenabilité des choix organisationnels.

Piloter des projets d'innovation sociale à l'échelle territoriale en validant les opportunités identifiées et en mobilisant des partenaires et des financements afin de générer des réponses adaptées aux besoins sociaux émergents et aux dynamiques territoriales, dans une perspective de durabilité et d'accessibilité pour tous.

Superviser le déploiement, l'évaluation et l'intégration stratégique des solutions innovantes en pilotant les équipes dans la mise en œuvre et en impulsant des pratiques collaboratives ainsi qu'en suivant les impacts et l'articulation avec l'offre de service globale dans le but de garantir la cohérence et la pertinence des projets innovants dans la stratégie organisationnelle et territoriale.

Élaborer un diagnostic stratégique interne et externe de l'organisation en mobilisant les résultats de la veille sociale et territoriale en utilisant des outils d'analyse stratégique et en intégrant une démarche RSO afin d'identifier les enjeux sociaux, économiques et organisationnels majeurs auxquels l'organisation doit faire face et d'éclairer la gouvernance dans la définition des orientations stratégiques.

Valoriser et mobiliser l'expertise sociale de l'organisation au service de la gouvernance en s'appuyant sur l'expertise sociale issue des équipes métiers en mobilisant des ressources internes spécialisées et en recourant à des expertises externes qualifiées (juridiques, financières, scientifiques, institutionnelles) afin de permettre à la

gouvernance de définir un projet politique éclairé et soutenable, garantissant la réalisation de la mission de service public auprès des publics fragiles du territoire.

Piloter la stratégie de communication et de représentation de l'organisation en concevant et conduisant un plan de communication interne et externe en mobilisant les outils numériques, médiatiques et institutionnels et en développant des partenariats de représentation auprès des acteurs territoriaux afin de renforcer la visibilité du projet de l'organisation, de consolider sa reconnaissance comme acteur de l'ESS et de légitimer sa contribution au développement social du territoire.

Traduire les orientations stratégiques de l'organisation d'innovation sociale en un projet stratégique opérationnel en définissant des objectifs en pilotant l'adaptation de l'offre de services et en assurant la programmation cohérente des projets internes, dans une logique d'amélioration continue de la qualité, de l'accessibilité et d'adaptation à un environnement mouvant afin de garantir la cohérence et la pertinence du projet stratégique de l'organisation

Définir et piloter une stratégie de communication et de concertation autour du projet stratégique en mobilisant les parties prenantes internes et externes en assurant la circulation de l'information, la lisibilité de la vision stratégique et l'adhésion des acteurs afin de renforcer l'appropriation collective, la cohésion organisationnelle et la légitimité du projet stratégique.

Développer et animer une stratégie partenariale en lien avec le projet stratégique, en identifiant les acteurs clés, en construisant des synergies opérationnelles et en inscrivant l'action de l'organisation dans un écosystème coopératif et inclusif afin de renforcer l'impact social, la pérennité et l'ancrage territorial du projet stratégique.

Organiser et structurer les moyens humains, matériels et réglementaires nécessaires à l'activité en recherchant, mobilisant et affectant les ressources adéquates en structurant les services et les processus dans le respect du cadre légal pour assurer un fonctionnement opérationnel efficient et conforme aux exigences réglementaires et législatives du secteur.

Superviser l'organisation opérationnelle des services et réguler l'action de l'encadrement en soutenant la coordination des cadres intermédiaires dans le pilotage des équipes en garantissant la qualité et la cohérence des parcours d'accompagnement et en assurant la gestion stratégique des situations complexes ou critiques afin de sécuriser et de soutenir la mise en œuvre du projet stratégique.

Piloter le reporting de l'activité et appuyer la gouvernance dans la relation avec les autorités de contrôle, en produisant des éléments de suivi, en alimentant la prise de décision stratégique, et en participant aux échanges institutionnels et aux inspections réglementaires afin de conforter l'organisation dans sa mission

Concevoir et piloter la démarche d'amélioration continue de la qualité et de l'accessibilité au sein de l'organisation en définissant les objectifs, les indicateurs, les processus d'évaluation et les actions correctives, dans le respect du cadre réglementaire et en cohérence avec la stratégie de la structure tout en mobilisant les équipes et en associant les parties prenantes afin de produire une culture qualité partagée garantissant la conformité et l'efficience de l'activité.

Impulser une culture de la concertation en instaurant et en pilotant des espaces de co-construction éthique, en interne et sur le territoire afin de garantir la continuité et la qualité du parcours des personnes fragiles sur le bassin de vie.

Élaborer et piloter une stratégie de maîtrise des risques organisationnels en réalisant une revue structurée et partagée des risques multifactoriels en identifiant et en hiérarchisant les leviers de maîtrise et en coconstruisant avec la gouvernance un plan de prévention et de gestion des risques pour anticiper et sécuriser l'activité de l'organisation face aux enjeux multiples de son environnement.

Garantir la conformité réglementaire et la sécurisation opérationnelle de l'organisation en veillant au respect des obligations légales et réglementaires et en structurant les délégations nécessaires à leur déploiement opérationnel afin d'assurer la continuité, la conformité et la responsabilité juridique et sociale de l'organisation.

Manager les équipes de cadres, de direction et des fonctions supports en organisant leur articulation fonctionnelle en assurant un soutien régulier à l'encadrement en formalisant les délégations dans le respect des missions et des spécificités métiers afin de garantir l'efficacité collective et la cohérence de l'organisation.

Organiser les systèmes de communication, de transmission et d'information internes en structurant des espaces formels d'échanges en diffusant les décisions stratégiques et les informations opérationnelles afin de garantir la circulation fluide de l'information et l'alignement des équipes sur les objectifs de l'organisation.

Impulser une dynamique collective fondée sur l'engagement et la co-construction en favorisant une culture d'organisation apprenante et inclusive et en promouvant la participation active des professionnels à l'évolution des pratiques et en régulant les tensions ou conflits afin de construire un cadre de travail éthique.

Assurer, par délégation, la fonction employeur dans le respect du cadre légal et conventionnel, en supervisant la contractualisation des relations de travail, en organisant les parcours professionnels (intégration, fidélisation, accompagnement), et notamment ceux des salariés en situation de handicap, et en garantissant la conformité de la

gestion RH afin de répondre aux obligations réglementaires et aux enjeux organisationnels

Concevoir et mettre en œuvre une politique de gestion des emplois et des parcours professionnels, en élaborant un plan de développement des compétences, en déployant une GEPP adaptée aux besoins de l'organisation et aux aspirations des salariés, et en pilotant l'adaptation des postes pour les salariés en situation de handicap afin d'entretenir la compétence collective et permettre la compétence individuelle au service de l'efficacité de l'organisation

Piloter une politique de Qualité de Vie et des Conditions de Travail (QVCT), en mettant en œuvre des actions de prévention des risques psychosociaux (RPS) et d'usure professionnelle, en favorisant un environnement de travail sécurisé, inclusif et favorable à la santé des salariés, en lien avec les partenaires sociaux et les équipes de direction afin de préserver la ressource humaine de l'organisation et de maintenir son engagement dans le projet.

Organiser le cadre du dialogue social dans le respect des obligations légales, en structurant le fonctionnement des instances représentatives du personnel, en préparant et animant les réunions délibératives, et en veillant à la régularité des processus de consultation et de négociation afin d'installer une culture de la concertation au sein de l'organisation

Piloter la qualité du dialogue social et du climat social, en favorisant une communication continue avec les représentants du personnel, en produisant des diagnostics sociaux fondés sur des indicateurs objectifs, et en assurant un reporting régulier à la gouvernance et aux autorités de contrôle afin de répondre aux obligations de l'employeur et de permettre une conduite du changement à partir de constats partagés.

Piloter la performance et la conformité des fonctions administratives, logistiques et numériques en vigueur de l'organisation en mettant en place une gouvernance des processus, des systèmes d'information et des infrastructures afin de sécuriser les opérations et d'assurer un cadre fiable, fluide et pérenne au service de la mission sociale.

Assurer la stratégie financière de l'organisation en orientant les choix budgétaires en garantissant la fiabilité des résultats comptables et en négociant avec les partenaires financeurs afin de consolider la viabilité économique et de soutenir le développement des projets d'innovation sociale

Evaluer et piloter les impacts sociaux, sociétaux et territoriaux de l'organisation, en définissant des indicateurs de performance extra financière, en construisant des outils de suivi de l'utilité sociale, et en produisant des analyses permettant de rendre compte aux parties prenantes internes et externes afin de rendre visible l'utilité sociale de l'organisation sur le territoire

Garantir la viabilité financière de l'organisation en exploitant les données économiques en anticipant les besoins de ressources et en activant des leviers d'efficacité afin d'assurer la continuité et la robustesse des orientations stratégiques

Assurer l'alignement entre la stratégie économique et les valeurs sociales de l'organisation, en articulant performance économique et finalités d'innovation sociale, et en favorisant une démarche de responsabilité sociale, éthique et durable afin de garantir que les choix de gestion soutiennent le projet social

Diriger le diagnostic économique et financier de l'organisation, en analysant les résultats comptables et budgétaires, en identifiant les leviers d'optimisation et de performance, afin de disposer d'une vision consolidée afin d'éclairer les choix stratégiques et les marges de manœuvre

Élaborer le volet financier du projet stratégique et en assurer le partage avec la gouvernance, en traduisant les orientations stratégiques en projections financières pluriannuelles, en planifiant les investissements et les ressources associées, afin de garantir la lisibilité et la soutenabilité des choix économiques auprès des instances de gouvernance

Préparer et soutenir le dialogue de gestion avec les financeurs, en pilotant la mise en place d'outils de suivi budgétaire et économique en mobilisant des financements complémentaires et en construisant un argumentaire fondé sur les données financières et les impacts attendus afin de sécuriser la faisabilité et la crédibilité du projet stratégique

Définir et piloter une stratégie de transformation organisationnelle intégrant les principes de l'innovation sociale en s'appuyant sur l'analyse des processus et enjeux internes pour identifier les leviers d'action et garantir la pertinence et l'efficacité de l'activité auprès des publics fragiles sur le territoire

Mettre en œuvre les actions de transformation organisationnelle en mobilisant les méthodes de gestion de projet et les démarches participatives afin de garantir l'adaptation de l'organisation aux transitions contemporaines et de renforcer sa capacité à répondre durablement aux enjeux sociaux, humains et environnementaux

Évaluer les impacts des transformations engagées en mobilisant des indicateurs qualitatifs et quantitatifs, des outils de reporting et de suivi ainsi que des dispositifs de concertation avec les parties prenantes afin de produire un diagnostic partagé intégrant les points d'étape, le rendu de comptes et des préconisations pour pérenniser les évolutions

Blocs de compétences

RNCP41739BC01 — Déploiement de solutions d'innovation sociale et développement du territoire en lien avec la stratégie de l'organisation

LISTE DE COMPÉTENCES

Organiser et piloter les moyens d'une veille stratégique, sociale et médicosociale, réglementaire et territoriale en mobilisant des dispositifs

numériques et collaboratifs de suivi et des méthodes d'intelligence

économique et sociale pour maintenir

l'expertise sociale de l'organisation et lui permettre d'adapter ses offres d'accompagnement du public fragile en intégrant la commande publique et les évolutions analysées.

Entretenir une dynamique de recherche et développement en portant une attention particulière aux évolutions législatives et politiques

en matière d'inclusion, de justice sociale et de développement durable afin d'anticiper les transformations majeures et d'adapter les solutions d'accompagnement proposées par l'organisation

Piloter la conception de solutions innovantes en s'appuyant sur une analyse des besoins sociaux, un diagnostic territorial et sectoriel et la mobilisation des parties prenantes afin de développer une offre de services adaptée et renouvelée, répondant aux enjeux du territoire et aux besoins des publics fragiles.

Formuler des recommandations stratégiques auprès de la gouvernance de l'organisation en proposant des scénarios d'évolution et des orientations de développement pour éclairer la prise de décision et garantir la pertinence et la soutenabilité des choix organisationnels.

Piloter des projets d'innovation sociale à l'échelle territoriale en validant les opportunités identifiées et en mobilisant des partenaires et des financements afin de générer des réponses adaptées aux besoins sociaux émergents et aux dynamiques territoriales, dans une perspective de durabilité.

Superviser le déploiement, l'évaluation et l'intégration stratégique des solutions innovantes en pilotant les équipes dans la mise en œuvre et en impulsant des pratiques collaboratives ainsi qu'en suivant les impacts et l'articulation avec l'offre de service globale dans le but de garantir la cohérence et la pertinence des projets innovants dans la stratégie organisationnelle et territoriale.

MODALITÉS D'ÉVALUATION

- Note d'aide à la décision - évaluation du document écrit et de la présentation orale

RNCP41739BC02 — Elaboration et déploiement du projet stratégique répondant aux enjeux de l'organisation d'innovation sociale

LISTE DE COMPÉTENCES

Élaborer un diagnostic stratégique interne et externe de l'organisation en mobilisant les résultats de la veille sociale et territoriale en utilisant des outils d'analyse stratégique et en intégrant une démarche RSO afin d'identifier les enjeux sociaux, économiques et organisationnels majeurs auxquels l'organisation doit faire face et d'éclairer la gouvernance dans la définition des orientations stratégiques.

Valoriser et mobiliser l'expertise sociale de l'organisation au service de la gouvernance en s'appuyant sur l'expertise sociale issue des équipes métiers en mobilisant des ressources internes spécialisées et en recourant à des expertises externes qualifiées (juridiques, financières, scientifiques, institutionnelles) afin de permettre à la gouvernance de définir un projet politique éclairé et soutenable, garantissant la réalisation de la mission de service public auprès des publics fragiles du territoire.

Piloter la stratégie de communication et de représentation de l'organisation en concevant et conduisant un plan de communication interne et externe en mobilisant les outils numériques, médiatiques et institutionnels et en développant des partenariats de représentation auprès des acteurs territoriaux afin de renforcer la visibilité du projet de l'organisation, de consolider sa reconnaissance comme acteur de l'ESS et de légitimer sa contribution au développement social du territoire.

Traduire les orientations stratégiques de l'organisation d'innovation sociale en un projet stratégique opérationnel en définissant des objectifs en pilotant l'adaptation de l'offre de services et en assurant la programmation cohérente des projets internes, dans une logique d'amélioration continue et d'adaptation à un environnement mouvant afin de garantir la cohérence et la pertinence du projet stratégique de l'organisation

Définir et piloter une stratégie de communication et de concertation autour du projet stratégique en mobilisant les

parties prenantes internes et externes en assurant la circulation de l'information, la lisibilité de la vision stratégique et l'adhésion des acteurs afin de renforcer l'appropriation collective, la cohésion organisationnelle et la légitimité du projet stratégique .

Développer et animer une stratégie partenariale en lien avec le projet stratégique, en identifiant les acteurs clés, en construisant des synergies opérationnelles et en inscrivant l'action de l'organisation dans un écosystème coopératif afin de renforcer l'impact social, la pérennité et l'ancrage territorial du projet stratégique.

Organiser et structurer les moyens humains, matériels et réglementaires nécessaires à l'activité en recherchant, mobilisant et affectant les ressources adéquates en structurant les services et les processus dans le respect du cadre légal pour assurer un fonctionnement opérationnel efficient et conforme aux exigences règlementaires et législatives du secteur.

Superviser l'organisation opérationnelle des services et réguler l'action de l'encadrement en soutenant la coordination des cadres intermédiaires dans le pilotage des équipes en garantissant la qualité et la cohérence des parcours d'accompagnement et en assurant la gestion stratégique des situations complexes ou critiques afin de sécuriser et de soutenir la mise en œuvre du projet stratégique.

Piloter le reporting de l'activité et appuyer la gouvernance dans la relation avec les autorités de contrôle, en produisant des éléments de suivi, en alimentant la prise de décision stratégique, et en participant aux échanges institutionnels et aux inspections réglementaires afin de conforter l'organisation dans sa mission

Concevoir et piloter la démarche d'amélioration continue de la qualité au sein de l'organisation en définissant les objectifs, les indicateurs, les processus d'évaluation et les actions correctives, dans le respect du cadre réglementaire et en cohérence avec la stratégie de la structure tout en mobilisant les équipes et en associant les parties prenantes afin de produire une culture qualité partagée garantissant la conformité et l'efficacité de l'activité.

Impulser une culture

de la concertation en instaurant et en pilotant des espaces de co-construction éthique, en interne et sur le territoire afin de garantir la continuité et la qualité du parcours des personnes fragiles sur le bassin de vie.

MODALITÉS D'ÉVALUATION

- Mémoire stratégique s'appuyant sur l'expérience en milieu professionnel - évaluation du document écrit et de la présentation orale

RNCP41739BC03 — Politique RH, mobilisation et animation du collectif au service de la transformation organisationnelle et managériale

LISTE DE COMPÉTENCES

Manager les équipes de cadres, de direction et des fonctions supports en organisant leur articulation fonctionnelle en assurant un soutien régulier à l'encadrement en formalisant les délégations dans le respect des missions et des spécificités métiers afin de garantir l'efficacité collective et la cohérence de l'organisation.

Organiser les systèmes de communication, de transmission et d'information internes en structurant des espaces formels d'échanges en diffusant les décisions stratégiques et les informations opérationnelles afin de garantir la circulation fluide de l'information et l'alignement des équipes sur les objectifs de l'organisation.

Impulser une dynamique collective fondée sur l'engagement

et

la co-construction en favorisant une culture d'organisation apprenante en promouvant la participation active des professionnels à l'évolution des pratiques et en régulant les tensions ou conflits afin de construire un cadre de travail éthique.

Assurer, par délégation, la fonction employeur dans le respect du cadre légal et conventionnel, en supervisant la contractualisation des relations de travail, en organisant les parcours professionnels (intégration, fidélisation, accompagnement), et notamment ceux des salariés en situation de handicap, et en garantissant la conformité de la gestion RH

afin de répondre aux obligations réglementaires et aux enjeux organisationnels

Concevoir et mettre en œuvre une politique de gestion des emplois et des parcours professionnels, en élaborant un plan de développement des compétences, en déployant une GEPP adaptée aux besoins de l'organisation et aux aspirations des salariés, et en pilotant l'adaptation des postes pour les salariés en situation de handicap afin d'entretenir la compétence collective et permettre la compétence individuelle au service de l'efficacité de l'organisation

Piloter une politique de Qualité de Vie et des Conditions de Travail (QVCT), en mettant en œuvre des actions de prévention des risques psychosociaux (RPS) et d'usure professionnelle, en favorisant un environnement de travail

sécurisé, inclusif et favorable à la santé des salariés, en lien avec les partenaires sociaux et les équipes de direction afin de préserver la ressource humaine de l'organisation et de maintenir son engagement dans le projet.

Organiser le cadre du dialogue social dans le respect des obligations légales, en structurant le fonctionnement des instances représentatives du personnel, en préparant et animant les réunions délibératives, et en veillant à la régularité des processus de consultation et de négociation afin d'installer une culture de la concertation au sein de l'organisation

Piloter la qualité du dialogue social et du climat social, en favorisant une communication continue avec les représentants du personnel, en produisant des diagnostics sociaux fondés sur des indicateurs objectifs, et en assurant un reporting régulier à la gouvernance et aux autorités de contrôle afin de répondre aux obligations de l'employeur et de permettre une conduite du changement à partir de constats partagés.

MODALITÉS D'ÉVALUATION

- Etude de cas GRH - épreuve écrite
- Mise en situation managériale - épreuve orale

RNCP41739BC04 — Pilotage de la performance, des impacts et des finances de l'organisation

LISTE DE COMPÉTENCES

Piloter la performance et la conformité des fonctions administratives, logistiques et numériques en vigueur de l'organisation en mettant en place une gouvernance des processus, des systèmes d'information et des infrastructures afin de sécuriser les opérations et d'assurer un cadre fiable, fluide et pérenne au service de la mission sociale.

Assurer la stratégie financière de l'organisation en orientant les choix budgétaires en garantissant la fiabilité des résultats comptables et en négociant avec les partenaires financeurs afin de consolider la viabilité économique et de soutenir le développement des projets d'innovation sociale.

Evaluer et piloter les impacts sociaux, sociétaux et territoriaux de l'organisation, en définissant des indicateurs de performance extra financière, en construisant des outils de suivi de l'utilité sociale, et en produisant des analyses permettant de rendre compte aux parties prenantes internes et externes afin de rendre visible l'utilité sociale de l'organisation sur le territoire

Garantir la viabilité financière de l'organisation en exploitant les données économiques en anticipant les besoins de ressources et en activant des leviers d'efficacité afin d'assurer la continuité et la robustesse des orientations stratégiques.

Assurer l'alignement entre la stratégie économique et les valeurs sociales de l'organisation, en articulant performance économique et finalités d'innovation sociale, et en favorisant une démarche de responsabilité sociale, éthique et durable afin de garantir que les choix de gestion soutiennent le projet social

Diriger le diagnostic économique et financier de l'organisation, en analysant les résultats comptables et budgétaires, en identifiant les leviers d'optimisation et de performance, afin de disposer d'une vision consolidée afin d'éclairer les choix stratégiques et les marges de manœuvre.

Élaborer le volet financier du projet stratégique et en assurer le partage avec la gouvernance, en traduisant les orientations stratégiques en projections financières pluriannuelles, en planifiant les investissements et les ressources associées, afin de garantir la lisibilité et la soutenabilité des choix économiques auprès des instances de gouvernance.

Préparer et soutenir le dialogue de gestion avec les financeurs, en pilotant la mise en place d'outils de suivi budgétaire et économique en mobilisant des financements complémentaires et en construisant un argumentaire fondé sur les données financières et les impacts attendus afin de sécuriser la faisabilité et la crédibilité du projet stratégique.

MODALITÉS D'ÉVALUATION

- Diagnostic financier au service de la stratégie d'une organisation d'innovation sociale - épreuve orale
- Etude économique à partir d'un cas concret - épreuve écrite

RNCP41739BC05 — Pilotage de la transformation de l'organisation d'innovation sociale et conduite du changement

LISTE DE COMPÉTENCES

Définir et piloter une stratégie de transformation organisationnelle intégrant les principes de l'innovation sociale en s'appuyant sur l'analyse des processus et enjeux internes pour identifier les leviers d'action et garantir la pertinence et l'efficacité de l'activité auprès des publics fragiles sur le territoire.

Mettre en œuvre les actions de transformation organisationnelle en mobilisant les méthodes de gestion de projet et les démarches participatives afin de garantir l'adaptation de l'organisation aux transitions contemporaines et de renforcer sa capacité à répondre durablement aux enjeux sociaux, humains et environnementaux.

Évaluer les impacts des transformations engagées en mobilisant des indicateurs qualitatifs et quantitatifs, des outils de reporting et de suivi ainsi que des dispositifs de concertation avec les parties prenantes afin de produire un diagnostic partagé intégrant les points d'étape, le rendu de comptes et des préconisations pour pérenniser les évolutions.

Positionner la structure comme une organisation agile en déployant des démarches participatives, des pratiques de gestion adaptative et une communication interne et externe valorisant les résultats et les impacts afin de garantir l'adaptation rapide de l'organisation aux évolutions et de rendre visible sa valeur sociale et territoriale.

Favoriser l'appropriation du changement par les équipes et parties prenantes en mobilisant des démarches participatives et des dispositifs d'accompagnement individuels et collectifs afin de garantir l'adhésion et la co-construction des transformations.

Structurer et piloter une démarche de conduite du changement en assurant la communication, la formation et la prévention des résistances afin de sécuriser le cadre de travail et de renforcer l'engagement proactif des acteurs.

Se positionner comme directeur ressource, garant du sens et de la cohérence du projet de direction partagé avec les parties prenantes afin de susciter l'adhésion et de lever les freins dans un environnement complexe et en mutation.

MODALITÉS D'ÉVALUATION

- Note de positionnement - épreuve écrite
- Présentation d'un projet de transformation d'une organisation d'innovation sociale - épreuve orale

Secteur d'activité et type d'emploi

SECTEURS D'ACTIVITÉS

Secteur de l'ESS, secteur social et médicosocial

TYPE D'EMPLOIS ACCESSIBLES

- Directeur d'établissement, Mecs, ITEP, IME, DITEP, Résidences seniors, Résidences services, MARPA, MAPA, Habitat partagé, Habitat inclusif, Ehpad, Fam, Mas, Esat, Sad (services à domicile), ...
- Directeur de services, dispositifs, plateformes, sites, multisites, structures, des parcours
- Directeur de pôles, de complexes, de territoire, département,
- Directeur d'association, de Fondation, de Mutuelles, de groupement, Dirigeant, Directeur général...)
- Directeur de services sociaux au sein de collectivités territoriales, de centres sociaux, de CCAS,
- Directeur de transition
- Directeur du développement
- Directeur de l'innovation
- Responsable de structures et/ou d'organisation
- Directeur adjoint ou adjoint/e de direction
- Directeur administratif et financier dans le secteur social ou médicosocial

RÉGLEMENTATIONS D'ACTIVITÉ

Aucune habilitation n'est nécessaire pour exercer la fonction de Directeur ou directrice d'organisation ou d'Entreprise d'Innovation Sociale dans le champ de l'action sociale. Cependant, l'accès à un poste de directeur pour un service ou établissement social ou médicosocial est règlementé et définit par le décret n°2007-221 du 19 février 2007. Le décret impose un niveau de qualification 7 (mais pas de diplôme ou titre spécifique) en fonction de la nature et de la taille du service ou établissement et du niveau de délégation donnée au directeur par le gestionnaire.

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) Moyenne pondérée par l'emploi ; les familles ci-dessous s'échelonnent de 4 à 5 sur 5.
Facteurs principaux	Manque de main-d'œuvre disponible, Lien formation-emploi, Non-attractivité salariale
Salaire médian (mensuel)	2 089 €

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) V4X84 — Aides médico-psychologiques · tension 5/5 (Très élevée) V4X85 — Professionnels de l'action sociale · tension 4/5 (Élevée)
Projets de recrutement (BMO 2026)	54 458
Jugés difficiles à recruter	57 %
Emplois saisonniers	10 %
Familles professionnelles (FAP)	V1X80 — Infirmiers et sages-femmes V4X84 — Aides médico-psychologiques V4X85 — Professionnels de l'action sociale

Voies d'accès

PRÉREQUIS À L'ENTRÉE EN FORMATION

- Justifier d'un diplôme ou titre de niveau 6 minimum et d'une expérience professionnelle dans le secteur social ou médico-social d'au moins 3 ans
- Justifier d'un diplôme ou titre de niveau 6 minimum et d'une expérience professionnelle à un poste d'encadrement ou à un poste de cadre sur des fonctions de gestion financière pour les autres secteurs.

Tout autre profil motivé par ce parcours sera soumis à la Commission de dérogation de l'organisme certificateur.

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

5 professionnels issus du secteur visé par la certification dont un président de jury

COMPOSITION DU JURY — VAE

1 président de jury et 2 professionnels du secteur visé par la certification dont un titulaire de la certification visée (ou d'une de ses versions antérieures)

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	12 000 €
Selon la branche	7 000 € – 12 000 €
Prise en charge	Branches concernées
12 000 €	Valeur par défaut · 209 branches
11 180 €	CPNEFP de la Mutualité Sociale Agricole
11 050 €	CPNE Services de l'eau
9 794 €	CPNEF des acteurs du lien social et familial (ALISFA)
7 000 €	CPNEFP de la métallurgie

Base légale

Date de décision	27/11/2025
Durée de l'enregistrement	5 ans
Date d'échéance de l'enregistrement	27/11/2030

Statistiques

Année	Certifiés	Dont VAE	Insertion 6 mois	Métier 2 ans
2024	26	0	96 %	73 %
2023	15	0	100 %	80 %
2022	19	1	100 %	84 %
2021	26	0	88 %	80 %

Liens avec d'autres certifications

ANCIENNES VERSIONS

RNCP37519

CORRESPONDANCES (PAR BLOCS)

RNCP37519

Pour plus d'informations

LIEN VERS LE DESCRIPTIF

www.meslay.org

Fiche officielle (France Compétences)

<https://www.francecompetences.fr/recherche/rncp/41739/>

Où se former

Formations référencées	7
Organismes	2
Régions couvertes	2
Prix indicatif	1 698 € – 14 965 €
Durée	86 – 670 h

Offre de formation — MonCompteFormation (Caisse des Dépôts), licence ouverte.

Entrées et sorties de formation

Entrées en formation	2
Parcours menés à terme	0
Taux d'achèvement	0 %
Période	06/2026 – 07/2026

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

Demande CPF — formations engagées

Dossiers CPF engagés	2
Montant total engagé	17 891 €

Coût moyen par dossier	8 946 €
Durée moyenne	401 h
Période	06/2026 – 07/2026
Reste à charge titulaire	61 %
France compétences	39 %

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