

Responsable d'entreprise d'économie sociale et solidaire

RNCP41817 · RNCP · Publiée

L'essentiel

Niveau de qualification	Niveau 6
Code(s) NSF	310, 332n, 332p
Formacode(s)	32008, 13175
Code(s) ROME	K1403, K1801, K1207
Type d'enregistrement	Enregistrement sur demande
Date d'enregistrement	18/12/2025
Date d'échéance	18/12/2028

Certificateur(s)

AROBASE INGENIERIE · SIRET : 92383753800019

Partenaires habilités

13 organismes habilités, d'après la liste publiée par France compétences : 13 à former.

Organisme	SIRET	Habilitation
ASSOCIATION AROBASE FORMATIONS PROVENCE	92380709300011	Former
CARREL ECOLE DES METIERS DU SOCIAL ET DE LA SANTE	75079623700022	Former
CFA CHARLES DE FOUCAULD	78334256100017	Former
ECOLE SUPERIEUR DES SERVICES	41811390800036	Former
EMERGENCES COMPETENCES R.H.	80209962200010	Former
EMINEO MANAGEMENT	52919549700100	Former
INSTITUT PROMOTION FORMATION	32800778600077	Former
IPF CONSEIL ET RESSOURCES	41861112500018	Former
IPF CONSEIL ET RESSOURCES	41861112500083	Former
ISVM NANTES	52919549700142	Former

Liste complète des 13 partenaires habilités : <https://data.aktaconseil.fr/certifications/rncp41817-responsable-d-entreprise-d-economie-sociale-et-solidaire/partenaires>

Résumé de la certification

OBJECTIFS ET CONTEXTE

Le Responsable d'Entreprise d'Économie Sociale et Solidaire (REESS) exerce des fonctions de direction d'établissement de petite taille, et/ou d'encadrement de service. Il exerce dans des associations, des coopératives, des mutuelles, mais aussi dans le secteur privé ou public (collectivité territoriale). Ces organisations lui délèguent des missions rentrant dans le cadre de l'intérêt général et de l'utilité sociale. À partir des compétences managériales acquises, il peut également être un entrepreneur social.

Le Responsable d'entreprise d'ESS assure quatre fonctions principales :

- Il encadre l'organisme ou le service en adéquation avec sa vocation et les évolutions de l'environnement socio-économique, notamment celles liées aux politiques publiques.
- De par son positionnement dans l'organisation, il peut dépendre hiérarchiquement d'un directeur général ou directement de l'organe politique (conseil d'administration, service d'une collectivité locale...). Il contribue à la mise en œuvre des orientations politiques de ses commanditaires.
- Il développe des projets à finalité sociale et solidaire, et pour cela il s'inscrit dans des logiques de partenariats et de réseaux. Le responsable organise et met en place les activités qui lui sont confiées ; il est responsable et garant de la qualité des prestations proposées aux usagers, au respect de leurs droits.
- Il contribue à la mise en place de la stratégie de l'Organisation dans une logique d'utilité sociale, et par délégation :
 - la conduite, l'animation et la qualité de projet d'activités,
 - le suivi de la performance économique et sociale,
 - la gestion des ressources humaines et des partenaires,
 - la promotion de valeurs éthiques dans les pratiques professionnelles.

Son intervention n'est possible, dans le cadre des politiques publiques qu'en lien étroit avec les autres acteurs du territoire ; il coopère avec des prestataires externes, il contribue au lien entre différents dispositifs et intervenants.

Il inscrit son action dans une démarche partenariale, pilote de plateforme de services, favorisant la sécurisation et la fluidité du parcours social, médico-social et d'insertion du bénéficiaire/usager/patient.

Le Responsable d'Entreprise d'Économie Sociale et Solidaire (REESS) exerce des fonctions de direction d'établissement de petite taille, et/ou d'encadrement de service. Il exerce dans des associations, des coopératives, des mutuelles, mais aussi dans le secteur privé ou public (collectivité territoriale).

Ces organisations lui délèguent des missions rentrant dans le cadre de l'intérêt général et de l'utilité sociale. À partir des compétences managériales acquises, il peut également être un entrepreneur social.

ACTIVITÉS VISÉES

Analyse du contexte et des besoins d'un service ou d'un pôle dans une entité ESS

Conception d'un projet de service ou de pôle dans une entité ESS

Gestion opérationnelle quotidienne d'équipes pluridisciplinaires

Gestion et développement des ressources humaines

Gestion administrative, budgétaire et financière d'un service ou d'un pôle dans une entité ESS

Développement et animation des partenariats dans l'écosystème ESS

Conception et encadrement d'un projet social et solidaire

Suivi qualité et gestion du cadre de vie d'un service ou d'un pôle dans une entité ESS

COMPÉTENCES ATTESTÉES

- Réaliser une synthèse socio-économique d'informations croisant :
 - les besoins sociaux de publics cibles sur un territoire
 - les cadres réglementaires des politiques publiques s'y rapportant,
 - les initiatives des acteurs publics, privés et celles des organisations de l'ESS, en montrant d'éventuels écarts, afin d'identifier l'évolution des métiers, les compétences requises dans l'ESS, et les innovations possibles.
- Analyser l'évolution des métiers et des compétences requises dans l'ESS, à travers une veille des offres d'emploi émanant des fédérations employeurs et des médiateurs à l'emploi, dans le but d'identifier les profils de poste correspondant aux besoins des secteurs professionnels et des employeurs concernés.
- Identifier les interlocuteurs utiles pour développer le projet, service ou le pôle de l'entité ESS et créer des projets transversaux, en s'intégrant ou créant un réseau de partenaires adapté à la situation, par une analyse des complémentarités et des attendus de chacun.
- Mobiliser une équipe aux profils variés au quotidien en adaptant sa posture de responsable porteur de sens, en intégrant les enjeux de responsabilité sociétale et environnementale et dans le respect des valeurs de l'économie sociale et solidaire, dans le but d'assurer le fonctionnement du service ou du pôle, la satisfaction des usagers et la qualité des relations avec les partenaires.
- Prévenir les difficultés d'équipes pluridisciplinaires, à l'aide de techniques de médiation et de communication, en régulant les relations interpersonnelles, afin d'assurer une cohésion du service ou de l'entité, de répondre aux exigences de la RSE et aux valeurs de l'économie sociale et solidaire.
- Superviser la rédaction d'écrits professionnels (ex : notes de service...) en s'appuyant sur les normes professionnelles en vigueur et le cadre éthique et réglementaire et sur une communication claire et pédagogique afin d'accompagner l'équipe dans son travail quotidien.
- Conduire des entretiens annuels d'équipe afin de favoriser l'implication de chacun dans le projet, en clarifiant les

attendus des parties prenantes et ceux de l'employeur dans le respect de la réglementation.

- Maintenir des relations solides avec les parties prenantes (autorités publiques, associations, entreprises) en favorisant une communication claire et une culture partagée d'information (colloques, séminaires, réseautage...), dans le but d'affirmer sa position de responsable ESS.
- Planifier les tâches d'une équipe de manière optimale, en utilisant des outils numériques adaptés, pour garantir la continuité et la qualité du service rendu, tout en respectant les priorités, les contraintes et les délais.
- Elaborer une cartographie des parties prenantes (public cible, offres des concurrents, dispositifs de financement) en comparant les offres existantes, pour mettre en évidence le potentiel d'innovation et les leviers de différenciation d'une offre nouvelle.
- Structurer une proposition de services en segmentant les besoins sociaux exprimés, en définissant les critères adaptés aux besoins, en élaborant un prototype ou un test de projet, auprès de cibles potentielles, afin de contrôler la pertinence de l'offre.
- Mettre en place une stratégie marketing utilisant la méthodologie du Social Business Canvas, (parties prenantes, architecture de valeur, ressources clefs), afin d'optimiser la proposition de valeur de l'offre.
- Concevoir les composantes d'un plan d'action, service/prestation, tarif/prix, modalités d'accès, communication, afin d'assurer la cohérence et la faisabilité opérationnelle du projet, en référence aux 4P du marketing adapté au secteur social.
- Identifier les différentes sources de financements afin de soutenir les projets et assurer la pérennité financière de l'entité, tout en respectant les exigences réglementaires et les valeurs de l'organisation.
- Proposer la mise en place d'un système de contrôle qualité pour évaluer l'impact social interne et externe du projet, en référence aux normes en vigueur.
- Assurer la qualité de l'accueil et du service rendu aux usagers en identifiant, analysant et traitant les aléas ou réclamations, dans une démarche d'amélioration continue de la qualité de service.
- Définir la stratégie de développement d'un service ou d'une entité de l'économie sociale et solidaire, afin de s'adapter aux évolutions de l'environnement et de prévenir les difficultés, en traduisant les orientations du projet associatif ou institutionnel en objectifs opérationnels et en prévoyant les moyens nécessaires à son développement.
- Construire un budget pluriannuel, à partir d'une analyse des coûts d'activité et de structure, en utilisant les documents de gestion comptable et financière, pour anticiper les besoins de financement de l'entreprise, afin de prendre les décisions correctrices nécessaires à la rentabilité de l'entité.
- À partir des choix stratégiques opérés, mettre en œuvre les outils nécessaires de pilotage et de suivi de la performance (moyens humains, techniques, financiers), dans le but de suivre les écarts, de s'adapter aux changements et de sécuriser les résultats prévus.
- Analyser les résultats obtenus et les écarts, afin de proposer les décisions correctrices et de rendre compte à sa hiérarchie, par un reporting des activités et des moyens engagés.
- Fixer les priorités d'objectifs et de moyens du service en s'appuyant sur les ressources disponibles et le cadre de l'association ou de l'institution, en lien avec la conception du projet afin d'optimiser le fonctionnement du service ou du pôle.
- Analyser les comptes administratifs et de gestion d'un établissement social et médico-social, afin de proposer les composantes d'un contrat pluriannuel d'objectifs et de moyens (CPOM), pour être en mesure de réussir la négociation auprès des autorités de tutelle (prévues aux articles L.313-11 et suivants du Code de l'action sociale et des familles).
- A la suite d'un changement au niveau de l'organisation, établir un plan de conduite du changement en dressant les jalons de mise en place et en intégrant le cadre éthique et réglementaire de la responsabilité sociétale des organisations, afin de renforcer l'implication, la coopération des équipes et de sécuriser la réussite de la stratégie.
- Elaborer un plan de développement des compétences, de formation et/ou de recrutement, en se fondant sur une analyse des évolutions stratégiques, organisationnelles et réglementaires impactant les emplois et les compétences et sur un diagnostic des compétences existantes pour anticiper les besoins en ressources humaines.
- Elaborer les supports RH d'une équipe, conformes aux exigences réglementaires et valorisant les spécificités de tous les collaborateurs, tenant compte des personnes en situation de handicap, en adoptant une démarche inclusive afin d'apporter des réponses individualisées et adaptées.
- Déployer, proposer des actions de prévention des risques psycho sociaux afin de promouvoir la santé-sécurité au travail et fidéliser les salariés, en respectant le cadre réglementaire et les recommandations des instances de tutelle.
- Effectuer le diagnostic stratégique d'une entité ESS afin de sécuriser son développement, en utilisant les outils du management stratégique :
- Définir le positionnement de l'entité dans l'écosystème,

- Évaluer ses compétences distinctives,
- Analyser le fonctionnement interne, et les ressources disponibles,
- Expliciter les enjeux des parties prenantes,
- Poser une problématique stratégique, dans le but d'identifier et de proposer des scénarii d'évolution et les choix stratégiques possibles.
- Réaliser le diagnostic interne d'une entité, pour évaluer ses capacités à mettre en œuvre les orientations stratégiques définies, à partir des éléments du diagnostic culturel de son organisation.
- Assurer la supervision, le contrôle et l'amélioration continue des dispositifs et procédures internes afin de garantir leur conformité, leur efficacité et leur alignement avec les objectifs stratégiques de l'organisation.

Blocs de compétences

RNCP41817BC01 — Manager une équipe pluridisciplinaire dans le secteur de l'économie sociale et solidaire (ESS)

LISTE DE COMPÉTENCES

Réaliser une synthèse socio-économique d'informations croisant :

- les besoins sociaux de publics cibles sur un territoire
- les cadres réglementaires des politiques publiques s'y rapportant,
- les initiatives des acteurs publics, privés et celles des organisations de l'ESS, en montrant d'éventuels écarts, afin d'identifier l'évolution des métiers, les compétences requises dans l'ESS, et les innovations possibles.

Analyser l'évolution des métiers et des compétences requises dans l'ESS, à travers une veille des offres d'emploi émanant des fédérations employeurs et des médiateurs à l'emploi, dans le but d'identifier les profils de poste correspondant aux besoins des secteurs professionnels et des employeurs concernés.

Identifier les interlocuteurs utiles pour développer le projet, service ou le pôle de l'entité ESS et créer des projets transversaux, en s'intégrant ou créant un réseau de partenaires adapté à la situation, par une analyse des complémentarités et des attendus de chacun.

Mobiliser une équipe aux profils variés au quotidien en adaptant sa posture de responsable porteur de sens, en intégrant les enjeux de responsabilité sociétale et environnementale et dans le respect des valeurs de l'économie sociale et solidaire, dans le but d'assurer le fonctionnement du service ou du pôle, la satisfaction des usagers et la qualité des relations avec les partenaires.

Prévenir les difficultés d'équipes pluridisciplinaires, à l'aide de techniques de médiation et de communication, en régulant les relations interpersonnelles, afin d'assurer une cohésion du service ou de l'entité, de répondre aux exigences de la RSE et aux valeurs de l'économie sociale et solidaire.

Superviser la rédaction d'écrits professionnels (ex : notes de service...) en s'appuyant sur les normes professionnelles en vigueur et le cadre éthique et réglementaire et sur une communication claire et pédagogique afin d'accompagner l'équipe dans son travail quotidien.

Conduire des entretiens annuels d'équipe afin de favoriser l'implication de chacun dans le projet, en clarifiant les attendus des parties prenantes et ceux de l'employeur dans le respect de la réglementation.

Maintenir des relations solides avec les parties prenantes (autorités publiques, associations, entreprises) en favorisant une communication claire et une culture partagée d'information (colloques, séminaires, réseautage...), dans le but d'affirmer sa position de responsable ESS.

MODALITÉS D'ÉVALUATION

- Note écrite de synthèse socio-économique
- Mises en situation professionnelle réelle ou simulée
- Soutenance orale

RNCP41817BC02 — Elaborer et conduire un projet social et solidaire

LISTE DE COMPÉTENCES

Planifier les tâches d'une équipe de manière optimale, en utilisant des outils numériques adaptés, pour garantir la continuité et la qualité du service rendu, tout en respectant les priorités, les contraintes et les délais.

Elaborer une cartographie des parties prenantes (public cible, offres des concurrents, dispositifs de financement) en comparant les offres existantes, pour mettre en évidence le potentiel d'innovation et les leviers de différenciation d'une offre nouvelle.

Structurer une proposition de services en segmentant les besoins sociaux exprimés, en définissant les critères

adaptés aux besoins, en élaborant un prototype ou un test de projet, auprès de cibles potentielles, afin de contrôler la pertinence de l'offre.

Mettre en place une stratégie marketing utilisant la méthodologie du Social Business Canvas, (parties prenantes, architecture de valeur, ressources clefs), afin d'optimiser la proposition de valeur de l'offre.

Concevoir les composantes d'un plan d'action, service/prestation, tarif/prix, modalités d'accès, communication, afin d'assurer la cohérence et la faisabilité opérationnelle du projet, en référence aux 4P du marketing adapté au secteur social.

Identifier les différentes sources de financements afin de soutenir les projets et assurer la pérennité financière de l'entité, tout en respectant les exigences réglementaires et les valeurs de l'organisation.

Proposer la mise en place d'un système de contrôle qualité pour évaluer l'impact social interne et externe du projet, en référence aux normes en vigueur.

Assurer la qualité de l'accueil et du service rendu aux usagers en identifiant, analysant et traitant les aléas ou réclamations, dans une démarche d'amélioration continue de la qualité de service.

MODALITÉS D'ÉVALUATION

- Etude de cas
- Soutenance orale

RNCP41817BC03 — Piloter la gestion administrative, économique et financière d'un service ou d'un pôle dans une entité ESS

LISTE DE COMPÉTENCES

Définir la stratégie de développement d'un service ou d'une entité de l'économie sociale et solidaire, afin de s'adapter aux évolutions de l'environnement et de prévenir les difficultés, en traduisant les orientations du projet associatif ou institutionnel en objectifs opérationnels et en prévoyant les moyens nécessaires à son développement.

Construire un budget pluriannuel, à partir d'une analyse des coûts d'activité et de structure, en utilisant les documents de gestion comptable et financière, pour anticiper les besoins de financement de l'entreprise, afin de prendre les décisions correctrices nécessaires à la rentabilité de l'entité.

À partir des choix stratégiques opérés, mettre en œuvre les outils nécessaires de pilotage et de suivi de la performance (moyens humains, techniques, financiers), dans le but de suivre les écarts, de s'adapter aux changements et de sécuriser les résultats prévus.

Analyser les résultats obtenus et les écarts, afin de proposer les décisions correctrices et de rendre compte à sa hiérarchie, par un reporting des activités et des moyens engagés.

Fixer les priorités d'objectifs et de moyens du service en s'appuyant sur les ressources disponibles et le cadre de l'association ou de l'institution, en lien avec la conception du projet afin d'optimiser le fonctionnement du service ou du pôle.

Analyser les comptes administratifs et de gestion d'un établissement social et médico-social, afin de proposer les composantes d'un contrat pluriannuel d'objectifs et de moyens (CPOM), pour être en mesure de réussir la négociation auprès des autorités de tutelle (prévue aux articles L.313-11 et suivants du Code de l'action sociale et des familles).

MODALITÉS D'ÉVALUATION

- Mises en situation professionnelle
- Soutenance orale

RNCP41817BC04 — Piloter la stratégie d'un projet de service dans une entité ESS

LISTE DE COMPÉTENCES

A la suite d'un changement au niveau de l'organisation, établir un plan de conduite du changement en dressant les jalons de mise en place et en intégrant le cadre éthique et réglementaire de la responsabilité sociétale des organisations, afin de renforcer l'implication, la coopération des équipes et de sécuriser la réussite de la stratégie.

Elaborer un plan de développement des compétences, de formation et/ou de recrutement, en se fondant sur une analyse des évolutions stratégiques, organisationnelles et réglementaires impactant les emplois et les compétences et sur un diagnostic des compétences existantes pour anticiper les besoins en ressources humaines.

Elaborer les supports RH d'une équipe, conformes aux exigences réglementaires et valorisant les spécificités de tous les collaborateurs, tenant compte des personnes en situation de handicap, en adoptant une démarche inclusive afin d'apporter des réponses individualisées et adaptées.

Déployer, proposer des actions de prévention des risques psycho sociaux afin de promouvoir la santé-sécurité au travail et fidéliser les salariés, en respectant le cadre réglementaire et les recommandations des instances de tutelle.

Effectuer le diagnostic stratégique d'une entité ESS afin de sécuriser son développement, en utilisant les outils du management stratégique :

- Définir le positionnement de l'entité dans l'écosystème,
- Évaluer ses compétences distinctives,
- Analyser le fonctionnement interne, et les ressources disponibles,
- Expliciter les enjeux des parties prenantes,
- Poser une problématique stratégique, dans le but d'identifier et de proposer des scénarii d'évolution et les choix stratégiques possibles.

Réaliser le diagnostic interne d'une entité, pour évaluer ses capacités à mettre en œuvre les orientations stratégiques définies, à partir des éléments du diagnostic culturel de son organisation.

Assurer la supervision, le contrôle et l'amélioration continue des dispositifs et procédures internes afin de garantir leur conformité, leur efficacité et leur alignement avec les objectifs stratégiques de l'organisation.

MODALITÉS D'ÉVALUATION

- Etudes de cas (mise en situation orale)

Secteur d'activité et type d'emploi

SECTEURS D'ACTIVITÉS

- Secteurs de l'action sociale et du médico-social (En cumulé premier et deuxième secteur de l'ESS en volume d'emplois et le plus gros potentiel de départs à la retraite (287 000 d'ici 2025) :
 - o Structures du logement social, foyer de jeunes travailleurs, accueil d'urgence, organisations humanitaires et caritatives...
 - o Foyer/Maison d'accueil médicalisé, 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, EHPAD...
- Secteur de l'enseignement, l'emploi et de la formation : troisième secteur de l'ESS en termes d'emplois est aussi le plus impacté par les départs à la retraite (120 000 postes libérés d'ici 2025).
 - o Organismes de formations, Établissements d'enseignement, Maisons de l'emploi, Missions locales, Coopératives d'activités, Cabinets de consultants...
- Secteur de l'insertion par l'activité économique : Atelier-chantier d'insertion, Association intermédiaire, Entreprises d'insertion, Entreprises Adaptées...
- Secteur socio-culturel : association culturelle, centre de loisirs...
- Secteur de l'aide à la personne : entreprises de services à la personne....

TYPE D'EMPLOIS ACCESSIBLES

- Directeur, Directeur-adjoint d'établissement médico-social (EHPAD, M.A.S., Maison d'Enfants MECS, ESAT, Centre de soins...),
- Chef de service éducatif d'établissement social et médico-social,
- Responsable d'unité (pôle social, résidence sociale, de secteur, d'insertion...),
- Chargé de mission ou de développement,
- Coordinateur de parcours.

RÉGLEMENTATIONS D'ACTIVITÉ

- Loi n° 2002-02 du 2 janvier 2002 rénovant l'action sociale et médico-sociale concernant l'exercice de la fonction de direction d'un établissement social et médico-social
est soumis au décret n° 2007-221 du 19 février 2007, et tout particulièrement l'article Art. D. 312-176-7 qui stipule que « sous réserve des dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles formulant des exigences supérieures, tout professionnel chargé de la direction d'un ou plusieurs établissements ou services sociaux ou médico-sociaux doit être titulaire d'une certification au moins de niveau II enregistrée au répertoire national des certifications professionnelles prévu à l'article L.335-6 du code de l'éducation ».
- Convention collective nationale de travail des établissements et services pour personnes inadaptées et handicapées du 15/03/1966 (IDCC n° 413), mise à jour du 15/09/1976, relatif aux conditions de recrutement et aux niveaux de qualification des personnes de direction, des établissements pour adultes handicapés.
- Décret n°2007-196 du 13 février 2007 relatif aux équivalences de diplômes requises pour se présenter aux concours d'accès aux corps et cadres d'emplois de la fonction publique.

- Article L.312-176-6 du Code de l'Action Sociale et des Familles relatif aux modalités de délégation et au niveau de qualification des professionnels chargés de la direction d'un ou plusieurs établissements, services sociaux ou médico-sociaux.
- Décret no 2019-14 du 8 janvier 2019 relatif au cadre national des certifications professionnelles, précisant « Le niveau 6 atteste la capacité à analyser et résoudre des problèmes complexes imprévus dans un domaine spécifique, à formaliser des savoir-faire et des méthodes et à les capitaliser. Les diplômes conférant le grade de licence sont classés à ce niveau du cadre national. »

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)	1 863 €
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)
Projets de recrutement (BMO 2026)	25 058
Jugés difficiles à recruter	50 %
Emplois saisonniers	12 %
Familles professionnelles (FAP)	V4X80 — Professionnels de l'orientation et de l'insertion professionnelle V4X83 — Educateurs spécialisés et autres intervenants socio-éducatifs

Voies d'accès

PRÉREQUIS À L'ENTRÉE EN FORMATION

Pour postuler à l'entrée en formation les candidats doivent justifier soit :

- d'un niveau 5 dans un domaine de formation compatible avec celui du titre professionnel demandé et d'une expérience professionnelle de plus de trois ans (un an pour les apprentis)
- ou d'un niveau 5 et d'une expérience professionnelle de plus de trois ans (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 TP demandé et d'une expérience professionnelle de plus de trois ans (un an pour les apprentis)

PRÉREQUIS À LA VALIDATION

Effectuer une période de stage répondant à une mission commanditée par une entreprise d'accueil ou finaliser un projet de création d'entreprise sociale

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

- Un expert du domaine externe
- Un professionnel externe, possédant une expertise dans l'ESS

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	7 459 €
Selon la branche	6 300 € – 8 394 €
Prise en charge	Branches concernées
7 459 €	Valeur par défaut · 208 branches
8 394 €	CPNEFP des entreprises privées de services à la personne
7 474 €	CPNEFP de la branche de la promotion immobilière
7 443 €	CPNEFP dans les établissements d'enseignement privés sous contrat
7 270 €	CPNEF de la Branche des organismes de formation
6 300 €	CPNE de l'ingénierie, des services informatiques et du conseil

Base légale

Date de décision	18/12/2025
Durée de l'enregistrement	3 ans
Date d'échéance de l'enregistrement	18/12/2028
Date de dernière délivrance possible	18/12/2032

Statistiques

Année	Certifiés	Dont VAE	Insertion 6 mois	Métier 2 ans
2024	34	0	100 %	—
2023	53	2	88 %	—

Liens avec d'autres certifications

ANCIENNES VERSIONS
RNCP36867

CORRESPONDANCES (PAR BLOCS)
RNCP36867

Pour plus d'informations

LIEN VERS LE DESCRIPTIF
Responsable d'Entreprise de l'Economie Sociale et Solidaire - Arobase Formations Provence

Fiche officielle (France Compétences)

<https://www.francecompetences.fr/recherche/rncp/41817/>

Où se former

Formations référencées	3
Organismes	3

Régions couvertes	3
Prix indicatif	5 498 € – 8 820 €
Durée	700 – 1183 h

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

Se former en apprentissage

Formations en apprentissage	2
Organismes gestionnaires (CFA)	2
Organismes formateurs	2
Régions couvertes	2
Départements couverts	2
Organismes certifiés Qualiopi	2
Sessions	de 08/2026 à 07/2027

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	6
Parcours menés à terme	0
Taux d'achèvement	0 %
Période	08/2026 – 09/2026

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

Demande CPF — formations engagées

Dossiers CPF engagés	6
Montant total engagé	31 711 €
Coût moyen par dossier	5 285 €
Durée moyenne	814 h
Période	06/2026 – 09/2026
France compétences	61 %
France Travail	21 %
Reste à charge titulaire	18 %

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