

Coordinateur de parcours social, médico-social et d'inclusion professionnelle

RNCP41885 · RNCP · Publiée

L'essentiel

Niveau de qualification	Niveau 6
Code(s) NSF	330, 332, 332t
Formacode(s)	32154, 44569
Code(s) ROME	K1301, K1207, K1201, K1801
Type d'enregistrement	Enregistrement sur demande
Date d'enregistrement	28/01/2026
Date d'échéance	28/01/2029

Certificateur(s)

AROBASE INGENIERIE · SIRET : 92383753800019

Partenaires habilités

4 organismes habilités, d'après la liste publiée par France compétences : 4 à former.

Organisme	SIRET	Habilitation
ASSOCIATION AROBASE FORMATIONS PROVENCE	92380709300011	Former
CFA CHARLES DE FOUCAULD	78334256100017	Former
ECOLE SUPERIEUR DES SERVICES	41811390800036	Former
SOLIDARITE ET JALONS POUR LE TRAVAIL	31839329501062	Former

Résumé de la certification

OBJECTIFS ET CONTEXTE

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

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

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

Les nouvelles compétences mises en évidence bousculent les pratiques des intervenants sociaux : elles nécessitent une approche globale et concertée, plutôt qu'une approche segmentée et isolée par dispositif.

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

- Une bonne compréhension du champ social, médico-social et professionnel, de l'environnement socio-administratif et des différents dispositifs auxquels la personne peut avoir recours,
- Une aptitude et une formation à l'approche globale de situations complexes,

- De réelles capacités à conduire des projets d'accompagnement individuels et/ou collectifs : écoute, co élaboration avec la personne du parcours social, médico-social et professionnel, coordination avec les autres acteurs socio-économiques, gestion des moyens techniques, humains et économiques,
- Une éthique de travail basée sur le respect et la bienveillance.

ACTIVITÉS VISÉES

Exploitation des données socio- économiques spécifiques à un territoire, les besoins sociaux et médico-sociaux
Identification de la place et du rôle des acteurs du territoire (publics, privés et organisations de l'Économie Sociale et Solidaire)

Traduction des besoins sociaux en projet de prise en charge et de développement

Élaboration d'un diagnostic de situation et d'un parcours d'inclusion et/ou de vie

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

Coordination de parcours et évaluation

Méthodologie de projet collectif, social et/ou médico-social

Pilotage et évaluation d'un projet d'inclusion

Élaboration et animation d'actions ou de séquences de formation

Analyse des besoins de l'entreprise / préparation au recrutement

Accompagnement vers et dans l'emploi des personnes en inclusion

Posture professionnelle – Médiation

COMPÉTENCES ATTESTÉES

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

Identifier la place et le rôle des principaux acteurs du territoire, en élaborant une cartographie du réseau d'acteur du territoire, afin de disposer des personnes ressources, des dispositifs à mobiliser en fonction des besoins des publics visés.

Analyser l'évolution sociologique des publics cibles, les besoins sociaux exprimés, en utilisant la méthodologie de l'Analyse des Besoins Sociaux ABS (Décret n° 016-824 du 21 juin 2016) afin de pointer les écarts au regard des actions engagées et des dispositifs existants.

Proposer des solutions alternatives répondant aux attentes des publics (public migrants, demandeurs d'asile, MNA etc...) et des acteurs du territoire, en intégrant le cadre d'évaluation défini par les parties prenantes, afin de réduire les écarts constatés.

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

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

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

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

Encourager la personne selon sa situation (MNA, situations difficiles, personne en situation de handicap etc...) pour prendre conscience de ses acquis (atouts/freins) en favorisant son pouvoir d'agir, afin de construire avec elle les étapes d'un parcours personnalisé.

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

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

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

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

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

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

usagers....).

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Blocs de compétences

RNCP41885BC01 — Analyse des besoins sociaux et médico-sociaux et territoire d'intervention

LISTE DE COMPÉTENCES

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

Identifier la place et le rôle des principaux acteurs du territoire, en élaborant une cartographie du réseau d'acteur du territoire, afin de disposer des personnes ressources, des dispositifs à mobiliser en fonction des besoins des publics visés.

Analyser l'évolution sociologique des publics cibles, les besoins sociaux exprimés, en utilisant la méthodologie de l'Analyse des Besoins Sociaux ABS (Décret n° 016-824 du 21 juin 2016) afin de pointer les écarts au regard des actions engagées et des dispositifs existants.

Proposer des solutions alternatives répondant aux attentes des publics (public migrants, demandeurs d'asile, MNA etc...) et des acteurs du territoire, en intégrant le cadre d'évaluation défini par les parties prenantes, afin de réduire les écarts constatés.

MODALITÉS D'ÉVALUATION

RNCP41885BC02 — Accueil, accompagnement du public, coordination de parcours

LISTE DE COMPÉTENCES

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

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

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

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

Encourager la personne selon sa situation (MNA, situations difficiles, personne en situation de handicap etc..) pour prendre conscience de ses acquis (atouts/freins) en favorisant son pouvoir d'agir, afin de construire avec elle les étapes d'un parcours personnalisé.

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

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

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

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

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

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

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

MODALITÉS D'ÉVALUATION

Dossier Professionnels

RNCP41885BC03 — Conduite, animation de projet social, médico-social et d'inclusion

LISTE DE COMPÉTENCES

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

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

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

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

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

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

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

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

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

MODALITÉS D'ÉVALUATION

Dossier professionnel

Soutenance orale

Mise en situation

Entretien

RNCP41885BC04 — Accompagnement vers et dans l'emploi

LISTE DE COMPÉTENCES

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

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

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

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

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

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

MODALITÉS D'ÉVALUATION

Étude de cas

Dossier professionnel

Secteur d'activité et type d'emploi

SECTEURS D'ACTIVITÉS

Par délégation et sous le contrôle d'une personne morale, le Coordinateur de parcours d'inclusion sociale, médico-sociale et professionnelle exerce ses fonctions dans un champs d'intervention large et diversifié, l'orientation, l'emploi et la formation, le développement économique, l'insertion par l'activité économique, par le logement, l'action sociale et médico-sociale, l'aide humanitaire...

Des organisations de tailles différentes, relevant de la fonction publique ou territoriale, du secteur associatif ou privé, des secteurs variés d'activités :

- Secteur de l'emploi et de la formation, notamment les structures assurant une mission de service public (50% des emplois) : Pôle Emploi, Missions Locales PAIO, Maisons de l'emploi, Organismes de formation professionnelle,
- Secteur de l'action sociale : structures du logement social, de l'accueil d'urgence, organisations humanitaires et caritatives,
- Secteur de l'action médico-sociale : Centre d'Accueil pour Demandeurs d'Asile CADA, Centres d' Hébergement et de Réadaptation Sociale CHRS, Établissements et Services d'Aide par le Travail, ESAT, foyers d'aide sociale à l'enfance, établissements de protection judiciaire de la jeunesse,
- Secteur de l'insertion par l'activité économique : Associations (Atelier-chantier d'insertion, Association intermédiaire), Entreprises d'insertion, Entreprises Adaptées.

TYPE D'EMPLOIS ACCESSIBLES

- Conseiller emploi-formation
- Chargé d'insertion
- Coordinateur de l'intervention sociale et professionnelle
- Formateur-coordonateur
- Référent parcours
- Responsable d'unité ou de secteur (en ESAT, entreprise adaptée, chantier d'insertion)
- Coordinateur médico-sociale

- Chargé de mission emploi
- Conseiller en évolution professionnelle
- Chargé d'insertion
- Chargé mission emploi
- Conseiller emploi accompagnement

RÈGLEMENTATIONS D'ACTIVITÉ

L'activité professionnelle du Coordinateur de parcours n'est pas réellement réglementée. Toutefois il doit tenir compte de l'évolution des politiques publiques en matière d'action sociale, médico-sociale et professionnelle et des attendus concernant les compétences requises.

Marché du travail

Indicateurs au niveau des familles professionnelles (FAP) des métiers visés, agrégés au niveau national — France Travail / DARES (open data).

Tension de recrutement (DARES 2024)	Élevée (4/5) Moyenne pondérée par l'emploi ; les familles ci-dessous s'échelonnent de 3 à 5 sur 5.
Facteurs principaux	Lien formation-emploi, Non-attractivité salariale, Manque de main-d'œuvre disponible
Salaire médian (mensuel)	1 833 €
Diplôme le plus fréquent	Diplôme de niveau bac+2 (DUT, BTS, Deug ou équivalent) en services aux personnes (34 % des actifs en emploi)
Familles professionnelles (FAP)	V4X80 — Professionnels de l'orientation et de l'insertion professionnelle · tension 3/5 (Modérée) V4X83 — Educateurs spécialisés et autres intervenants socio-éducatifs · tension 5/5 (Très élevée) V4X84 — Aides médico-psychologiques · tension 5/5 (Très élevée) V4X85 — Professionnels de l'action sociale · tension 4/5 (Élevée)
Projets de recrutement (BMO 2026)	43 025
Jugés difficiles à recruter	51 %
Emplois saisonniers	12 %
Familles professionnelles (FAP)	V4X80 — Professionnels de l'orientation et de l'insertion professionnelle V4X83 — Educateurs spécialisés et autres intervenants socio-éducatifs V4X84 — Aides médico-psychologiques V4X85 — Professionnels de l'action sociale

Voies d'accès

PRÉREQUIS À L'ENTRÉE EN FORMATION

Les candidats doivent justifier :

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

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

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

Base légale

Date de décision	28/01/2026
Durée de l'enregistrement	3 ans
Date d'échéance de l'enregistrement	28/01/2029
Date de dernière délivrance possible	28/01/2033

Statistiques

Année	Certifiés	Dont VAE	Insertion 6 mois	Métier 2 ans
2024	15	0	83 %	—
2023	41	0	83 %	—

Liens avec d'autres certifications

ANCIENNES VERSIONS

RNCP37504

CORRESPONDANCES (PAR BLOCS)

RNCP37504

Pour plus d'informations

LIEN VERS LE DESCRIPTIF

<https://arobaseingenierie.fr>

Fiche officielle (France Compétences)

<https://www.francecompetences.fr/recherche/rncp/41885/>

Où se former

Formations référencées	1
Organismes	1
Régions couvertes	1
Prix indicatif	8 820 €
Durée	750 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	09/2026

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

Demande CPF — formations engagées

Dossiers CPF engagés	4
Montant total engagé	17 718 €
Coût moyen par dossier	4 430 €
Durée moyenne	750 h
Période	07/2026 – 08/2026
France compétences	70 %
Entreprise	28 %
Reste à charge titulaire	2 %

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