

## REFERENTIELS COORDINATEUR(TRICE) DE PARCOURS SOCIAL, MEDICO-SOCIAL ET D'INCLUSION PROFESSIONNELLE

Article L6113-1 [En savoir plus sur cet article...](#) Créé par [LOI n°2018-771 du 5 septembre 2018 - art. 31 \(V\)](#)

« Les certifications professionnelles enregistrées au répertoire national des certifications professionnelles permettent une validation des compétences et des connaissances acquises nécessaires à l'exercice d'activités professionnelles. Elles sont définies notamment par un **référentiel d'activités** qui décrit les situations de travail et les activités exercées, les métiers ou emplois visés, un **référentiel de compétences** qui identifie les compétences et les connaissances, y compris transversales, qui en découlent et un **référentiel d'évaluation** qui définit les critères et les modalités d'évaluation des acquis. »

La certification est déclinée en 4 blocs de compétences indépendants :

- A. Analyser les besoins sociaux et médico-sociaux sur un territoire d'intervention
- B. Accueillir, accompagner du public, coordonner un parcours
- C. Conduire, animer un projet social, médico-social et d'inclusion
- D. Accompagner vers et dans l'emploi.

Chaque bloc est validé par des épreuves diversifiées destinées à vérifier les compétences visées, et donne lieu à la délivrance d'un certificat. L'obtention globale de la certification nécessite la validation des 4 blocs de compétences **et** celle d'une épreuve finale (mémoire de fin de formation et présentation d'un livret des capacités relationnelles) écrit et soutenance orale devant le jury de certification du titre.

Dans le cadre d'un dossier en VAE, le candidat doit valider l'ensemble des blocs de compétences, en présentant son parcours professionnel par un dossier écrit et étayé de preuves, suivi d'une soutenance orale devant le jury de certification.

### Candidats en situation de handicap :

Tout candidat peut saisir les référentes H+ d'Arobase pour aménager les conditions de déroulement de la formation ainsi que les modalités d'évaluation et obtenir si besoin l'assistance d'un tiers lors de l'évaluation finale.

Les supports et le matériel nécessaires à la réalisation des évaluations sont adaptés aux différentes situations. En respectant les spécifications du présent référentiel, à la demande des candidats concernés, le format de la modalité peut être adaptée.

Sur avis circonstancié des référentes H+ et des responsables de formation, le jury de certification peut décider d'exempter le candidat de certains critères d'évaluation :

- dans la mesure où cela ne remet pas en question la capacité professionnelle globale du candidat, et
- si le critère au regard de la nature du handicap n'a pas vocation à s'appliquer dans la pratique professionnelle future du candidat.

Dans le cadre de la conception universelle d'apprentissage, la Direction d'Arobase s'engage à poursuivre l'élaboration des modalités inclusives de formation permettant une évolution du format des référentiels et des modalités d'évaluation, et à préciser le cadre des aménagements effectués.

REFERENTIEL D'ACTIVITES <i>décrit les situations de travail et les activités exercées, les métiers ou emplois visés</i>	REFERENTIEL DE COMPETENCES <i>identifie les compétences et les connaissances, y compris transversales, qui découlent du référentiel d'activités</i>	REFERENTIEL D'ÉVALUATION <i>définit les critères et les modalités d'évaluation des acquis</i>	
		MODALITÉS D'ÉVALUATION	CRITÈRES D'ÉVALUATION
<b>BLOC A : ANALYSE DES BESOINS SOCIAUX, MEDICO-SOCIAUX ET TERRITOIRE D'INTERVENTION</b>			
<b>A1-</b> Recherche et exploitation des données socio-économiques spécifiques à un territoire, les besoins sociaux et médico-sociaux	1.1. Exploiter les données socio-économiques spécifiques à un territoire, pour identifier les besoins sociaux et médico-sociaux, en utilisant la méthodologie de l'Analyse des Besoins Sociaux ABS (Décret n° 016-824 du 21 juin 2016).	<b>1) Contrôle continu :</b> À partir d'un exemple d'ABS réalisée, synthèse des données et élaboration de la cartographie du réseau d'acteurs sur un territoire (3 h).  <b>2) Dossier professionnel :</b> Réalisation d'une enquête de territoire : note de synthèse écrite de 20 pages + soutenance orale comprenant : 1. Une analyse des besoins sociaux et médico-sociaux spécifiques au territoire d'action, 2. Le repérage des politiques publiques et des dispositifs mobilisés 3. Le ou les rôles des acteurs de la coordination des actions, 4. L'analyse des écarts entre les besoins sociaux, médico-sociaux et les dispositifs existants, 5. La formulation d'une réflexion et de propositions permettant dans le cadre réglementaire attendu, de réduire les écarts.	- Utilisation efficace des outils de recherche numérique favorisant une exploitation synthétique des résultats. - Exploitation rigoureuse des données montrant l'évolution des besoins sociaux. - Maîtrise de la méthodologie d'enquête, l'analyse des besoins sociaux ABS
<b>A2 –</b> Identification de la place et du rôle des acteurs du territoire (publics, privés et organisations de l'Économie Sociale et Solidaire)	1.2. Identifier la place et le rôle des principaux acteurs du territoire, afin de disposer des personnes ressources, des dispositifs à mobiliser en fonction des besoins des publics visés.		- La place, le rôle et les compétences des principaux acteurs du territoire sont décrits et synthétisés. - La modélisation par la production d'une cartographie d'acteurs permet de repérer les personnes ressources à mobiliser.
<b>A3 –</b> Analyse et traduction des besoins sociaux en projet de prise en charge et de développement	1.3. Analyser l'évolution sociologique des publics cibles, les besoins sociaux exprimés, afin de pointer les écarts au regard des actions engagées et des dispositifs existants.  1.4. Proposer des solutions alternatives répondant aux attentes des publics et des acteurs du territoire, en intégrant le cadre d'évaluation défini par les parties prenantes.		- Les écarts entre les besoins sociaux, les offres et les dispositifs existants sont explicités et valident la nécessité d'interventions potentielles.  - Des propositions réalistes sont formulées pour réduire les écarts entre les besoins des publics et les dispositifs existants. - Elles intègrent les indicateurs attendus de performance : zéro sans solution, fluidité et prévention des ruptures de parcours.

REFERENTIEL D'ACTIVITES <i>décrit les situations de travail et les activités exercées, les métiers ou emplois visés</i>	REFERENTIEL DE COMPETENCES <i>identifie les compétences et les connaissances, y compris transversales, qui découlent du référentiel d'activités</i>	REFERENTIEL D'ÉVALUATION <i>définit les critères et les modalités d'évaluation des acquis</i>	
		MODALITÉS D'ÉVALUATION	CRITÈRES D'ÉVALUATION
<b>BLOC B : ACCUEIL, ACCOMPAGNEMENT DU PUBLIC, COORDINATION DE PARCOURS</b>			
<b>B1</b> – Accueil, information et orientation du public	2.1. Accueillir la personne, conduire un entretien d'orientation socio-professionnelle, pour poser les bases d'un diagnostic partagé, en adoptant une posture adaptée aux situations exposées.	<b>1) Mise en situation simulée, jeu de rôles (contrôle continu) :</b>  Mise en situation et jeux de rôles (30 minutes) permettant de :  → Conduire un entretien d'accueil et d'orientation professionnelle → Établir un diagnostic de situation de la personne → Co construire les étapes d'un parcours d'inclusion et de vie → Conseiller des démarches et des choix d'actions réalistes → Faire preuve de conviction et d'aisance.	- Maîtrise des techniques d'accueil et d'entretien du public : écoute active, reformulation positive, empathie - Mobilisation adaptée des dispositifs d'aide, capacité à les présenter et à les expliquer
	2.2. Impliquer, accompagner la personne dans l'élaboration de son parcours, en soutenant sa motivation et en anticipant les situations difficiles (stress, dépression, violence...).		- Présentation structurée du cadre de son intervention et de son rôle d'accompagnant, posant les bases d'une coopération active, et anticipant les situations difficiles.
<b>B2</b> - Identification des besoins et des problématiques individuelles	2.3. Analyser le processus de précarisation et/ou d'exclusion liée à la situation de la personne accueillie pour situer le degré d'urgence et agir, en repérant les éléments clefs de son histoire.		- Les techniques d'écoute permettent de tracer les éléments clefs de l'histoire de la personne nécessaires à l'accompagnement. - Le processus de précarisation s'appuie sur des éléments partagés avec la personne et fixe le niveau d'urgence pour agir.
	2.4. 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).		- Les écrits professionnels rendent compte avec objectivité des situations, et sont maîtrisés au niveau éthique et réglementaire
<b>B3</b> - Élaboration avec la personne, d'un diagnostic de situation et d'un parcours d'inclusion et/ou de vie	2.5. Encourager la personne pour prendre conscience de ses acquis (atouts/freins) afin de construire avec elle les étapes d'un parcours personnalisé, en favorisant son pouvoir d'agir.		- Le diagnostic de situation et les hypothèses d'action sont construits en accord avec la personne : valorisation des atouts, identification des freins, libre arbitre du sujet.
	2.6. Construire et contractualiser avec la personne les étapes/choix réalistes du parcours, pour renforcer son engagement, en présentant les démarches et les dispositifs mobilisables.		- Le parcours est réaliste, cohérent avec les choix, le potentiel de la personne et les moyens mobilisables.

<b>B4 – Accompagnement de la personne dans la mise en place et la réalisation de son parcours/projet</b>	2.7. 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.		<ul style="list-style-type: none"> <li>- Les étapes de projet sont suivies, tracées et évaluées régulièrement en lien avec les objectifs négociés avec la personne.</li> <li>- L'organisation du suivi et bilan des actions permet de mesurer les écarts et d'adapter.</li> </ul>
<b>B5 - Organisation et coordination de son action avec les acteurs clefs du territoire</b>	2.8. 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.	<p><b>2) Dossier professionnel :</b></p> <p>À partir d'un cas de synthèse, réalisation d'un écrit de type « monographie » (durée 4 h) :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>→ Diagnostiquer la situation d'une personne accueillie,</li> <li>→ Mettre en évidence les éléments de complexité de situation,</li> <li>→ Proposer les étapes d'un accompagnement,</li> <li>→ Intégrer la dimension coordination de parcours et les partenariats possibles,</li> <li>→ Effectuer une analyse réflexive du travail effectué.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Les modalités d'intervention et coopération entre partenaires sont explicitées, et permettent de tracer le parcours de la personne, la place du CISP étant précisée.</li> </ul>
	2.9. 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.		<ul style="list-style-type: none"> <li>- Le réseau de partenaires est identifié et cohérent au regard des compétences, des besoins de la personne accompagnée et des attendus de chacun.</li> </ul>
	2.10. 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.		<ul style="list-style-type: none"> <li>- Le professionnel CISP maîtrise les usages et les techniques favorisant l'animation, la gestion d'équipes et la prévention des conflits.</li> </ul>
<b>B6 – Évaluation de son action (individuelle et/ou collective)</b>	2.11. 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....).		<ul style="list-style-type: none"> <li>- Les indicateurs d'impact de la coordination correspondent au cadre réglementaire et aux attendus des parties prenantes : fluidité du parcours et efficience de l'action.</li> </ul>
	2.12. 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.		<ul style="list-style-type: none"> <li>- Le CISP sait, de façon contingente, conduire une analyse réflexive et organisée de son action.</li> <li>- Il(elle) partage et/ou construit sa pratique avec ses pairs et/ou partenaires.</li> </ul>

REFERENTIEL D'ACTIVITES <i>décrit les situations de travail et les activités exercées, les métiers ou emplois visés</i>	REFERENTIEL DE COMPETENCES <i>identifie les compétences et les connaissances, y compris transversales, qui découlent du référentiel d'activités</i>	REFERENTIEL D'ÉVALUATION <i>définit les critères et les modalités d'évaluation des acquis</i>	
		MODALITÉS D'ÉVALUATION	CRITÈRES D'ÉVALUATION
<b>BLOC C : CONDUITE, ANIMATION de PROJET SOCIAL, MEDICO-SOCIAL ET D'INCLUSION</b>			
<b>C1</b> – Élaboration, contribution à la définition d'un projet collectif, en réponse aux besoins sociaux, médico-sociaux identifiés	3.1. 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.	<b>1) Dossier professionnel :</b> Élaboration et/ou conduite de projet social, médico-social et d'inclusion, ayant pour objectifs :  1. Identifier un projet adapté à un public cible, valider le projet par une étude de faisabilité, 2. Acquérir les outils utiles à l'élaboration et au pilotage d'un projet social, médico-social et inclusif, 3. Savoir travailler en équipe projet et/ou partenariale, 4. Prévoir, évaluer l'impact du projet, communiquer, rendre compte auprès de sa hiérarchie des résultats.  <u>Dossier écrit de 20 pages et</u> soutenance orale de 20 minutes.  Travail possible en sous-groupes de 2 à 3 participants.	- Les finalités et les objectifs de projet sont cohérents avec les besoins exprimés et les cibles choisies. - La méthodologie de conduite de projet collectif est maîtrisée (outil SMART).
<b>C2</b> - Mobilisation des acteurs internes ou externes Construction d'un réseau de partenaires	3.2. 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.		- Les modalités d'intervention du public et des partenaires sont co construites, dans un cadre précis d'objectifs. - La contribution et les enjeux des partenaires permettent la complémentarité des interventions (efficacité du réseau).
<b>C3</b> – Étude de la faisabilité technique et économique du projet social, médico-social et/ou d'inclusion	3.3. 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.		- Le positionnement du projet est qualifié par rapport au contexte, aux avantages et/ou comparatifs d'autres offres ; des éléments de différenciation ou d'innovation existent.
	3.4. 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.		- Le plan d'action opérationnel est complet et s'inscrit dans la durée : organisation, planification des prestations et des moyens humains, ébauche de budget, repérage de sources potentielles de financement.
<b>C4</b> - Mise en œuvre, participation ou coordination de projets d'inclusion et/ou de développement	3.5. 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.	- L'organisation de l'équipe projet est précisée, la coordination est définie ; les difficultés relationnelles et les risques sont anticipés, les modes de régulation prévus.	

C5 - Évaluation des résultats et de l'impact du projet, compte-rendu de son action	3.6. 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 .		- Les points forts et faibles du projet sont évalués (matrice Swot) afin de repérer et de faciliter les adaptations au contexte socio-économique.
	3.7. 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.		- Les indicateurs de mesure de l'impact social du projet sont définis entre les parties prenantes et valorisent la plus-value du projet sur le territoire.
C6 – Animation d'actions ou de séquences de formation	3.8. 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.	<b>2) Contrôle continu :</b> Mise en situation d'animation d'une séquence de formation, (20 mn) et entretien d'évaluation individuelle.	- Les écarts entre les compétences requises et les capacités d'un groupe sont qualifiés et objectivés ; l'action/séquence de formation prévue contribue à renforcer le processus d'inclusion socio-professionnelle.
	3.9. 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).		- Les étapes de l'ingénierie pédagogique sont structurées, en cohérence avec les besoins identifiés : les éléments méthodologiques sont clairs et précis. - Les techniques d'animation d'une séquence ou d'un atelier sont dynamiques, fluides et adaptées au public cible.

REFERENTIEL D'ACTIVITES <i>décrit les situations de travail et les activités exercées, les métiers ou emplois visés</i>	REFERENTIEL DE COMPETENCES <i>identifie les compétences et les connaissances, y compris transversales, qui découlent du référentiel d'activités</i>	REFERENTIEL D'ÉVALUATION <i>défini les critères et les modalités d'évaluation des acquis</i>	
		MODALITÉS D'ÉVALUATION	CRITÈRES D'ÉVALUATION
<b>BLOC D : ACCOMPAGNEMENT VERS ET DANS L'EMPLOI</b>			
<b>D1</b> – Identification du fonctionnement et des besoins de l'entreprise	4.1 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.	<b>1) Contrôle continu :</b> Jeu de simulation d'entreprise (gestion de production et RH), montrer les contraintes et les opportunités pour l'inclusion. Et Étude de cas G.R.H.	- L'activité de production et les éléments de la fonction RH sont analysés (process, étapes logiques, recrutement), et mettent en évidence les besoins et les contraintes de son organisation.
<b>D2</b> – Préparation au recrutement et à l'emploi	4.2. 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.		- Les étapes de l'intervention sont logiques et adaptées : adéquation entre compétences requises et celles proposées, difficultés prévisibles, adaptations nécessaires, arguments pour lever les objections de l'employeur.
<b>D3</b> – Observation des situations de travail en entreprise	4.3. 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.	<b>2) Dossier professionnel :</b> En situation réelle, auprès d'une entreprise témoin ou du lieu de stage, rédaction d'un document APST (15 pages) : 1. Observer par l'APST une situation réelle de travail, 2. Confronter les situations prescrites de travail avec la réalité, en déduire les écarts, 3. Proposer les mesures adaptées d'intégration au poste de travail (inférence des savoirs),	- Les activités et les tâches observées montrent les écarts entre la situation prescrite (description, fiche de poste) et la situation réelle de travail. - La grille d'observation du poste de travail montre les capacités requises, la méthodologie de l'APST est maîtrisée.
<b>D4</b> – Accompagnement vers et dans l'emploi des personnes en inclusion	4.4. 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.		- Les tests et/ou les mises en situation permettent d'évaluer les « habiletés » des personnes au poste de travail. - Les propositions (formation, tutorat, acquis d'expériences) de transformation des « habiletés » en compétences sont adaptées à la personne et au poste de travail.

<p><b>D5</b> – Sensibilisation de l’entreprise à une lecture autre des situations de travail</p>	<p>4.5. 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.</p>	<p>4. Négocier le principe d’un poste d’inclusion et/ou une embauche</p> <p>5. Adopter une posture de médiateur, favoriser le dialogue entre les réalités de l’employeur et le potentiel de publics accompagnés.</p>	<p>- Les écarts démontrés entre la situation prescrite et celle réelle de travail permettent d’interroger les employeurs sur la réalité du poste et le potentiel de personnes autres.</p> <p>- La fonction tutorale est valorisée en lien avec le travail et les compétences à acquérir.</p>
<p><b>D6</b> – Intégration d’une position de médiateur à l’emploi et à l’inclusion</p>	<p>4.6. 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.</p>		<p>- Les arguments de négociation, basés sur les éléments objectifs des situations de travail facilitent l’inclusion de personnes autres.</p> <p>- La place et le rôle de médiateur sont compris, les intérêts communs des parties prenantes sont valorisés.</p>

### EPREUVE FINALE MENANT À LA CERTIFICATION

La certification de **COORDINATEUR(TRICE) DE PARCOURS SOCIAL, MEDICO-SOCIAL et D’INCLUSION PROFESSIONNELLE** est obtenue par la validation des 4 blocs de compétences et après une épreuve finale menant à la certification, comportant :

**1) La rédaction d’un mémoire professionnel à la suite d’un stage en structure d’accueil** (40 pages + annexes) comprenant :

1. Une analyse de la structure d’accueil, dans son contexte socio-économique, territorial et partenarial.
2. Le diagnostic de situation d’une personne prise en charge et les préconisations d’intervention.
3. L’analyse et la synthèse d’une mission répondant à la commande de la structure, identification d’une problématique et des axes d’amélioration des pratiques.
4. Des propositions justifiées pour répondre aux besoins et aux contraintes d’entreprise et valoriser la médiation à l’emploi et la place du CISP.

**2) La rédaction écrite d’un livret des capacités relationnelles comportant :**

1. Les points clefs du parcours du candidat, ses atouts et ses objectifs de progression,
2. Les compétences acquises (sur la base d’exemples et de preuves),
3. Les capacités relationnelles mises en œuvre pendant la formation,
4. Un plan d’action en lien avec le projet d’évolution professionnelle.

**3) La soutenance orale devant le jury de certification :**

- Du mémoire professionnel construit à la suite du stage en structure d’accueil, et
- Du livret des capacités relationnelles acquises pendant le cursus de formation.