

Expert en politiques de formation (DU)

RNCP35102 · RNCP · Publiée

L'essentiel

Niveau de qualification	Niveau 7
Code(s) NSF	315, 333
Formacode(s)	44528, 44539, 44517
Code(s) ROME	K2111, M1502, K2102, K2101
Type d'enregistrement	Enregistrement sur demande
Date d'enregistrement	18/11/2020
Date d'échéance	18/11/2023

Certificateur(s)

UNIVERSITE PARIS DAUPHINE · SIRET : 19754692200018

Partenaires habilités

1 organisme habilité, d'après la liste publiée par France compétences : 1 à former.

Organisme	SIRET	Habilitation
CEGOS	55202467100091	Former

Résumé de la certification

OBJECTIFS ET CONTEXTE

L'expert en politique est le garant de la politique de développement des compétences au service de la stratégie de l'entreprise et de l'employabilité des salariés.

Dans un contexte de compétitivité accrue, il est vital pour les entreprises d'articuler la politique de formation à leur stratégie pour répondre aux exigences de performance et à leurs impacts sur les compétences.

La réforme de la formation professionnelle renforce la dimension individuelle du parcours professionnel dans l'élaboration des politiques de formation. Dans ce contexte les missions du manager de formation évoluent. Il devient le garant de la politique de développement des compétences au service de la stratégie de l'entreprise et de l'employabilité des salariés.

ACTIVITÉS VISÉES

Veille et diagnostic d'une politique de formation

Conception d'une politique de formation et développement des compétences

Conception des dispositifs de développement des compétences

Déploiement des dispositifs de développement des compétences

Pilotage de projets de développement des compétences

Animation du réseau

Analyse et préconisations relatives aux problématiques emploi-compétences

COMPÉTENCES ATTESTÉES

En fonction d'un objectif défini, organiser sa veille, afin d'identifier les ressources clés, conforter son expertise, repérer les tendances

A partir d'une étude documentaire et d'interviews, analyser l'environnement et les capacités d'une organisation afin de déterminer les enjeux d'apprentissage individuels et collectifs

En s'appuyant sur l'analyse de l'environnement et des capacités de l'organisation, contribuer à élaborer une politique RH en lien avec la stratégie de l'organisation

Connaissant les conséquences prévisibles sur l'organisation et la fonction ressources humaines, des facteurs prospectifs techniques, sociétaux et environnementaux, concevoir des processus RH intégrant la dimension digitale et les besoins en compétences du point de vue du collaborateur et de la fonction RH

Compte tenu des caractéristiques de l'organisation, analyser les interactions entre acteurs et les relations de pouvoir au sein d'une organisation, afin de construire une stratégie d'alliances pour la mise en œuvre de la politique de développement des compétences

Compte tenu de l'environnement juridique de la formation, mobiliser les dispositifs et financements existants pour proposer une politique de développement des compétences cohérente avec les orientations de l'entreprise

En prenant en compte la stratégie et les enjeux économiques et humains de l'organisation, élaborer les orientations triennales de formation, en concertation avec la DRH et les directions opérationnelles, afin de donner de la lisibilité à la politique de développement des compétences, et de prioriser les arbitrages des moyens alloués à la formation

En prenant en compte les caractéristiques (culture d'entreprise, répartition géographique, effectifs, organisation du travail, rythmes opérationnels ...), et en veillant à la qualité du dialogue social, établir le processus d'élaboration du plan de développement des compétences, adapté à l'organisation, définir les indicateurs qualitatifs et quantitatifs qui lui sont associés, afin de répondre au mieux aux besoins de court et moyen terme en compétences

En s'appuyant sur le processus défini et en tenant compte des contraintes budgétaires et organisationnelles, mettre en œuvre le plan de développement des compétences.

A partir d'entretiens avec le commanditaire, les parties prenantes et de ressources documentaires, réaliser l'analyse de la demande et l'analyse des risques, afin de qualifier le besoin de développement des compétences, de définir les objectifs professionnels visés, et de lister les contraintes et les ressources disponibles pour répondre à ces besoins

Faire les choix structurants des dispositifs, en termes de temporalité, modularité, modalités, prescription, en tenant compte des contraintes, risques et paradoxes identifiés, du positionnement des participants, afin d'atteindre les objectifs professionnels visés

En appliquant les outils du marketing au contexte, concevoir l'offre et mettre en place le dispositif de communication, afin de bien identifier les besoins, et de développer l'attractivité et la lisibilité de la solution

Lancer un appel d'offre ou publier un cahier des charges interne, afin de sélectionner les prestataires et intervenants les mieux appropriés, compte tenu des objectifs visés, des risques et conditions de réussite identifiés, des contraintes budgétaires ou organisationnelles

En procédant à un diagnostic d'opportunité et de faisabilité, et en associant les parties prenantes, concevoir et mettre en œuvre des dispositifs d'accompagnement individualisés pour intégrer les nouveaux collaborateurs, accompagner les mobilités, former en situation de travail

En tenant compte des spécificités des systèmes de formation professionnelle en Europe, conduire un projet de formation à l'international, afin de répondre au mieux aux besoins « corporate » et locaux

En intégrant les dimensions coûts, qualité, délai, et en associant le client, piloter un projet de formation dès l'amont, définir les instances et les indicateurs de processus et de résultat en vue de maîtriser les risques, d'atteindre les objectifs visés, et de rendre compte

En prenant en compte les éléments de formation des coûts, et les différents modèles économiques des prestataires, anticiper et suivre les budgets formation, afin d'assurer la maîtrise budgétaire des projets

En identifiant les ressources disponibles, et selon les orientations de la politique de développement des compétences, organiser les ressources internes de formation, animer un réseau de formateurs et des communautés professionnelles, afin de faciliter la diffusion des connaissances et des pratiques professionnelles dans l'entreprise et de contribuer à l'organisation apprenante

A partir d'une problématique identifiée, cibler une thématique, mobiliser et négocier avec des experts, organiser un événement de partage des connaissances Participer à l'événement en assurant la mobilisation des différentes parties prenantes. Suivre la mise en œuvre, assurer le suivi et évaluer l'événement afin de mesurer l'impact du projet et proposer d'éventuels ajustements

En fonction de la stratégie, réaliser le diagnostic emplois compétences d'une organisation, afin de proposer des plans d'action qui vont contribuer à la réussite de la stratégie

A partir d'enquêtes de terrain auprès de titulaires d'emploi des cibles visées, et d'études documentaires, analyser le travail, élaborer des référentiels activités – compétences et des cartographies des emplois

A partir des référentiels activités-compétences participer à l'élaboration de certifications professionnelles en vue d'articuler politique de l'emploi et politique formation, d'accompagner les mobilités, de répondre aux besoins liés aux métiers émergents ou aux compétences critiques

En s'appuyant sur sa connaissance du contexte, écouter, dialoguer, argumenter, négocier une politique ou un projet, afin de promouvoir le développement des compétences et d'être perçu comme un interlocuteur légitime par les différentes parties prenantes

Blocs de compétences

RNCP35102BC01 — Conception d'une politique de formation et de développement des compétences

LISTE DE COMPÉTENCES

En fonction d'un objectif défini, organiser sa veille, afin d'identifier les ressources clés, conforter son expertise, repérer les tendances.

A partir d'une étude documentaire et d'interviews, analyser l'environnement et les capacités d'une organisation afin de déterminer les enjeux d'apprentissage individuels et collectifs.

En s'appuyant sur l'analyse de l'environnement et des capacités de l'organisation, contribuer à élaborer une politique RH en lien avec la stratégie de l'organisation.

Connaissant les conséquences prévisibles sur l'organisation et la fonction ressources humaines, des facteurs prospectifs techniques, sociétaux et environnementaux, concevoir des processus RH intégrant la dimension digitale et les besoins en compétences du point de vue du collaborateur et de la fonction RH.

Compte tenu des caractéristiques de l'organisation, analyser les interactions entre acteurs et les relations de pouvoir au sein d'une organisation, afin de construire une stratégie d'alliances pour la mise en œuvre de la politique de développement des compétences.

Compte tenu de l'environnement juridique de la formation, mobiliser les dispositifs et financements existants pour proposer une politique de développement des compétences cohérente avec les orientations de l'entreprise.

En prenant en compte la stratégie et les enjeux économiques et humains de l'organisation, élaborer les orientations triennales de formation, en concertation avec la DRH et les directions opérationnelles, afin de donner de la lisibilité à la politique de développement des compétences, et de prioriser les arbitrages des moyens alloués à la formation.

En prenant en compte les caractéristiques (culture d'entreprise, répartition géographique, effectifs, organisation du travail, rythmes opérationnels ...), et en veillant à la qualité du dialogue social, établir le processus d'élaboration du plan de développement des compétences, adapté à l'organisation, définir les indicateurs qualitatifs et quantitatifs qui lui sont associés, afin de répondre au mieux aux besoins de court et moyen terme en compétences.

En s'appuyant sur le processus défini et en tenant compte des contraintes budgétaires et organisationnelles, mettre en œuvre le plan de développement des compétences.

MODALITÉS D'ÉVALUATION

Etude d'un cas réel : Diagnostic des enjeux stratégiques d'une organisation, des interactions et de leurs impacts compétences, et proposition d'un processus RH compétences.

Une vidéo présentant les préconisations de mobilisation des dispositifs légaux et conventionnels existants, les orientations formation, le processus d'élaboration du plan, ses indicateurs qualitatifs et quantitatifs, et les acteurs concernés.

RNCP35102BC02 — Conception et déploiement des dispositifs de développement des compétences

LISTE DE COMPÉTENCES

A partir d'entretiens avec le commanditaire, les parties prenantes et de ressources documentaires, réaliser l'analyse de la demande et l'analyse des risques, afin de qualifier le besoin de développement des compétences, de définir les objectifs professionnels visés, et de lister les contraintes et les ressources disponibles pour répondre à ces besoins.

Faire les choix structurants des dispositifs, en termes de temporalité, modularité, modalités, prescription, en tenant compte des contraintes, risques et parades identifiés, du positionnement des participants, afin d'atteindre les objectifs professionnels visés.

En appliquant les outils du marketing au contexte, concevoir l'offre et mettre en place le dispositif de communication, afin de bien identifier les besoins, et de développer l'attractivité et la lisibilité de la solution.

Lancer un appel d'offre ou publier un cahier des charges interne, afin de sélectionner les prestataires et intervenants les mieux appropriés, compte tenu des objectifs visés, des risques et conditions de réussite identifiés, des contraintes budgétaires ou organisationnelles.

En procédant à un diagnostic d'opportunité et de faisabilité, et en associant les parties prenantes, concevoir et mettre en œuvre des dispositifs d'accompagnement individualisés pour intégrer les nouveaux collaborateurs, accompagner les mobilités, former en situation de travail.

MODALITÉS D'ÉVALUATION

Etude d'un cas réel : Analyse de la demande, production du cahier des charges, proposition et argumentation d'un dispositif.

RNCP35102BC03 — Pilotage de projet de développement des compétences

LISTE DE COMPÉTENCES

En tenant compte des spécificités des systèmes de formation professionnelle en Europe, conduire un projet de formation à l'international, afin de répondre au mieux aux besoins « corporate » et locaux.

En intégrant les dimensions coûts, qualité, délai, et en associant le client, piloter un projet de formation dès l'amont, définir les instances et les indicateurs de processus et de résultat en vue de maîtriser les risques, d'atteindre les objectifs visés, et de rendre compte.

En prenant en compte les éléments de formation des coûts, et les différents modèles économiques des prestataires, anticiper et suivre les budgets formation, afin d'assurer la maîtrise budgétaire des projets.

En identifiant les ressources disponibles, et selon les orientations de la politique de développement des compétences, organiser les ressources internes de formation, animer un réseau de formateurs et des communautés professionnelles, afin de faciliter la diffusion des connaissances et des pratiques professionnelles dans l'entreprise et de contribuer à l'organisation apprenante.

A partir d'une problématique identifiée, cibler une thématique, mobiliser et négocier avec des experts, organiser un événement de partage des connaissances Participer à l'événement en assurant la mobilisation des différentes parties prenantes. Suivre la mise en œuvre, assurer le suivi et évaluer l'événement afin de mesurer l'impact du projet et proposer d'éventuels ajustements.

MODALITÉS D'ÉVALUATION

Grille de comparaison du système français de formation professionnelle et des principaux systèmes européens.

Etude d'un cas réel : production des outils de pilotage (planification, suivi des activités et des livrables, instances de pilotage, indicateurs quantitatifs...), description du dispositif d'animation interne et de la démarche qualité.

Etude d'un cas réel :

Production du référentiel activités compétences des tuteurs ou formateurs internes dans un contexte donné.

ou une production d'une note réflexive sur l'animation d'un réseau de formateurs/ de tuteurs ou d'une communauté professionnelle.

Organisation d'un événement réunissant des experts et professionnels de la formation et développement des compétences.

RNCP35102BC04 — Analyse et préconisations relatives aux problématiques emploi-compétence

LISTE DE COMPÉTENCES

En fonction de la stratégie, réaliser le diagnostic emplois compétences d'une organisation, afin de proposer des plans d'action qui vont contribuer à la réussite de la stratégie.

A partir d'enquêtes de terrain auprès de titulaires d'emploi des cibles visées, et d'études documentaires, analyser le travail, élaborer des référentiels activités – compétences et des cartographies des emplois.

A partir des référentiels activités-compétences participer à l'élaboration de certifications professionnelles en vue d'articuler politique de l'emploi et politique formation, d'accompagner les mobilités, de répondre aux besoins liés aux métiers émergents ou aux compétences critiques.

En s'appuyant sur sa connaissance du contexte, écouter, dialoguer, argumenter, négocier une politique ou un projet, afin de promouvoir le développement des compétences et d'être perçu comme un interlocuteur légitime par les

différentes parties prenantes.

MODALITÉS D'ÉVALUATION

Etude d'un cas réel : conduite d'entretiens, étude documentaire, sur un métier en tension dans une organisation, réalisation de référentiel activités compétences et des critères d'évaluation des compétences, proposition de solutions. Soutenance orale devant un jury.

Secteur d'activité et type d'emploi

SECTEURS D'ACTIVITÉS

L'expert en politiques de formation peut être employé au sein du service ressources humaines des entreprises grandes et moyennes, ou des collectivités publiques ou établissements hospitaliers, ou bien dans un centre de formation d'entreprise rattaché à la fonction ressources humaines ou à une direction opérationnelle. Il peut également exercer les fonctions de dirigeant ou de salarié d'un organisme de formation, privé ou public. Enfin, il peut exercer une fonction à responsabilité dans un OPCO, ou toute autre instance appartenant à la gouvernance ou à la gestion du système de formation professionnelle.

TYPE D'EMPLOIS ACCESSIBLES

L'expert en politiques de formation exerce son métier sous différentes appellations, selon l'environnement dans lequel il se trouve : responsable formation, responsable formation et développement des compétences, chargé de formation, responsable pédagogique, directeur d'université d'entreprise ou de centre de formation.

Marché du travail

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

Tension de recrutement (DARES 2024)	Modérée (3/5) Moyenne pondérée par l'emploi ; les familles ci-dessous s'échelonnent de 1 à 4 sur 5.
Facteurs principaux	Non-attractivité salariale, Non-durabilité de l'emploi
Salaire médian (mensuel)	2 113 €
Familles professionnelles (FAP)	L2X61 — Agents administratifs · tension 1/5 (Très faible) L4X80 — Techniciens des services administratifs · tension 4/5 (Élevée) L5X92 — Cadres des ressources humaines et du recrutement · tension 2/5 (Faible) W1X80 — Formateurs · tension 4/5 (Élevée)
Projets de recrutement (BMO 2026)	47 050
Jugés difficiles à recruter	35 %
Emplois saisonniers	11 %
Familles professionnelles (FAP)	L2X61 — Agents administratifs L4X80 — Techniciens des services administratifs L5X92 — Cadres des ressources humaines et du recrutement W1X80 — Formateurs

Voies d'accès

MODALITÉS D'ACCÈS

Formation continue, Contrat de professionnalisation, VAE

PRÉREQUIS À L'ENTRÉE EN FORMATION

Titre de Niveau 6

ou au moins trois années d'expérience professionnelle dans le champ des RH, ou à défaut, avoir la validation des acquis professionnels (VAP) auprès des services de l'université

Le jury est composé de 4 membres dont deux professionnels externes

Base légale

Date de décision	18/11/2020
Durée de l'enregistrement	3 ans
Date d'échéance de l'enregistrement	18/11/2023

Statistiques

Année	Certifiés	Dont VAE	Insertion 6 mois	Métier 2 ans
2019	26	0	100 %	82 %
2018	14	0	100 %	92 %
2017	15	0	100 %	80 %
2016	15	0	100 %	82 %

Liens avec d'autres certifications

ANCIENNES VERSIONS

RNCP28773

CORRESPONDANCES (PAR BLOCS)

RNCP37299

Pour plus d'informations

Fiche officielle (France Compétences)

<https://www.francecompetences.fr/recherche/rncp/35102/>

Entrées et sorties de formation

Entrées en formation	4
Parcours menés à terme	3
Taux d'achèvement	75 %
Période	04/2022 – 05/2023

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

Demande CPF — formations engagées

Dossiers CPF engagés	21
Montant total engagé	104 300 €
Coût moyen par dossier	4 967 €
Durée moyenne	103 h
Période	02/2021 – 07/2023
France compétences	64 %

Entreprise	17 %
OPCO	11 %
Reste à charge titulaire	8 %

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