

Manager en hôtellerie et restauration internationales

RNCP35163 · RNCP · Publiée

L'essentiel

Niveau de qualification	Niveau 6
Code(s) NSF	334p
Formacode(s)	42754
Code(s) ROME	G1401, G1402, G1403
Type d'enregistrement	Enregistrement sur demande
Date d'enregistrement	16/12/2020
Date d'échéance	16/12/2023

Certificateur(s)

FERRIERES · SIRET : 81115730400015

Résumé de la certification

OBJECTIFS ET CONTEXTE

Le métier de Manager en Hôtellerie et Restauration internationales est identifié par Pôle Emploi autour des fiches ROME :

- G1402 - Management d'hôtel-restaurant
- G1401 - Assistance de direction d'hôtel-restaurant
- G1403 - Gestion de structure de loisirs ou d'hébergement touristique

Les différentes appellations ciblant le métier de la certification visée peuvent être dans un premier temps (de la sortie de la certification à 24 mois) (3): ·

Chef de partie, Chef de rang, Gouvernante, Maître d'Hôtel·

Sommelier, Responsable de Cuisine, Responsable de service Pâtisserie,

Responsable événementiel, Responsable de restaurant, Responsable hébergement, Responsable de projets dans l'hôtellerie et ou de la restauration. Du fait de la complexité des organisations accueillant les certifiés, de la diversité des services et produits offerts, de la forte évolution des attentes de la clientèle accueillie et de la période de découverte indispensable afin de pouvoir y exercer des responsabilités, il est quasi systématique d'intégrer dans un premier temps ces organisations à des postes inférieurs à ceux visés par la certification. Par ailleurs ces métiers nécessitent quelques années d'exercice professionnel avant une maîtrise complète des compétences attendues, d'autant que la certification vise un environnement international particulièrement agile. Ainsi après 2 ou 3 ans le manager pourra accéder aux fonctions suivantes : ·

Responsable de service dans un plus grand restaurant ou hôtel ou d'un meilleur standing, Directeur d'un restaurant, Directeur d'un hôtel restaurant, Directeur d'un restaurant, hôtel ou hôtel restaurant de chaîne.

Un marché en transformation : Près d'un million de personnes exercent dans l'hôtellerie-restauration en France. L'hébergement représente 25 % des emplois du secteur contre 75 % pour la restauration, selon une étude de Pôle Emploi de fin 2017. Au total, le secteur de l'hôtellerie-restauration occupe plus de 905 000 actifs en France, dont 78 % de salariés permanents. En été, il propose 300 000 postes saisonniers, en hiver, 100 000. Dans la restauration, près de 75 000 établissements sont recensés par le groupe Xerfi en 2017. L'hôtellerie-restauration génère 2,4 % du PIB national et 4,2 % du volume total d'activité des services marchands. Selon une étude d'Eurogroup Consulting, environ 65 % des restaurants de moins de 3 salariés existant en 2000 avaient disparu en 2007. Par ailleurs, les chaînes de restauration à thème ont vu leur chiffre d'affaires croître 1,5 à 2 fois plus que les indépendants en 2010 (étude Xerfi). La concentration du secteur tant dans la restauration que dans l'hôtellerie impacte le besoin en compétences, notamment pour les métiers d'encadrement et de pilotage, que cible la certification. D'autres tendances font

également évoluer le métier (Rapport 2018 du Fafhi) (3) :

L'impact du digitalLe développement du digital implique un changement en profondeur des pratiques, mais aussi des mentalités. Il engendre une dématérialisation croissante dans le rapport entre les individus et les institutions et habitue les consommateurs à disposer d'un accès rapide à l'information, aux produits et aux services. Le développement des intelligences artificielles fait également évoluer la relation client traditionnelle. Demain, de plus en plus, les robots seront amenés à remplacer tout ou partie des tâches réalisées aujourd'hui par des êtres humains. Par ailleurs, la multiplication des données disponibles (open data) pose la question de la protection de la vie privée. La prise de conscience du public risque de rendre plus compliquées ou plus délicates les stratégies de personnalisation de la relation client. Demain, la transformation digitale va s'accélérer, et entraînera la diffusion de nouvelles valeurs et de nouveaux comportements. La culture du réseau va fortement influencer les choix et les stratégies des consommateurs et les intelligences artificielles vont s'imposer comme un incontournable de la relation client. L'impatience des usagers confèrera aux bénéfices de fluidité? et de simplicité? un statut prédominant dans la relation client. Enfin, la protection de la vie privée doit être considérée comme un enjeu majeur des années à venir.

Le modèle collaboratif et partageLa diffusion de la culture du partage voit la montée en puissance du consommateur qui, lui aussi, transforme l'approche commerciale de ce secteur. La crise de légitimité? des institutions a pour conséquence de valoriser les circuits courts, les petits acteurs, les start-ups, les solutions locales... Face aux difficultés économiques, les pratiques dites « collaboratives » se diffusent. Cette logique de "plateformisation" touche toute l'économie. Demain, le consommateur va avoir encore plus de pouvoir pour imposer ses vues. Il aura plus d'autonomie pour réaliser lui-même une partie des activités aujourd'hui réalisées par des tiers. Il aura également moins d'attachement à la propriété?: c'est l'usage qui comptera avant tout.

Ces transformations confirment l'utilité des compétences ciblées par la certification, à savoir un focus important sur l'adaptation aux clients et aux usages, la maîtrise des outils digitaux notamment pour le développement de l'activité commerciale, le management et la montée en compétences des équipes, dans un contexte de concurrence et de turn-over élevés.

ACTIVITÉS VISÉES

Le Manager en Hôtellerie et Restauration internationales est amené à diriger tout le personnel de son entreprise ou service : Salle, Cuisine, Hôtel, ainsi que développer l'activité et la rentabilité du restaurant, de l'hôtel, de l'hôtel-restaurant, en adéquation avec les objectifs fixés par la direction. Il gère et développe les relations clients, et tout cela dans un environnement international.

Les principales activités identifiées pour le métier sont :

- L'organisation et la gestion de son service d'hôtellerie et ou de restauration :
- Organisation des réservations, accueil et accompagnement des clients selon leurs spécificités, prise en compte de besoins des clients selon leurs spécificités, commercialisation des différentes offres, production des différents produits et services commercialisés, facturation et encaissement BtoB & BtoC, suivi de la relation client et de sa satisfaction.
- L'identification des contraintes techniques et financières :
- Sélection et utilisation des outils les plus adaptés (matériels, produits, technique) selon les spécificités des différents services pratiqués : gastronomique, bistrannique, brasserie, cafétéria, bar, banquets, hôtel 4*.
- L'optimisation des ratios d'usage des activités et services proposés :
- Gestion des stocks, mise en place des indicateurs de performance et de suivi, création de tableaux de bord, budgets prévisionnels et des outils de surveillance de la performance de l'activité - Elaboration de procédures de contrôle des stocks et de la performance.
- La mise en place de process de développement :
- Proposition de solutions et/ou process adaptés aux problèmes et/ou besoins de développement. Proposition de process de mise en place des solutions retenues et des outils d'analyse des résultats et chiffrage prévisionnel des coûts et gains générés.
- L'analyse des enjeux et contraintes de l'environnement du marché :
- Recherche des solutions les plus adaptées aux différents services et différents types d'entreprises.
- L'élaboration de la politique tarifaire :
- Analyse du meilleur prix adapté au produit définit selon les attentes de la clientèle ciblée et les différentes stratégies commerciales envisagées - Détermination du prix de vente par produit/prestation
- L'identification des leviers du marketing omnicanal à mettre en œuvre et des retours sur investissement attendus associés :
- Élaboration de la politique de conquête des publics à convaincre (couverture, répétition). Conception d'une

campagne de publicité ou d'informations. Élaboration d'un plan d'action commerciale.

- La proposition de moyens techniques (Adservers, DSP, Analytics ...), humains et de dispositifs digitaux en adéquation avec les objectifs fixés :
- Recensement des différents outils disponibles, analyse comparative de leurs performances et limites, sélection de ceux adaptés au contexte.
- La proposition d'un planning de mise en œuvre :
- L'élaboration d'un Gantt adapté aux objectifs, moyens mis à disposition et contraintes définies.
- La création d'une marque employeur :
- Élaboration du plan d'accompagnement individuel à la stratégie de carrière
- Mise en place des outils afin d'attirer, recruter, intégrer, impliquer, reconnaître et développer - Intégration des sciences des organisations positives
- L'identification des besoins en compétences :
- Définition d'une segmentation des compétences par métiers.

Elaboration d'études de postes déclinées en fiches de postes et profils de poste conduisant à la rédaction d'annonces. Valorisation des compétences nécessaires selon les grilles salariales de la convention collective.

- La mise en œuvre de la stratégie de recrutement des collaborateurs :
- Identification des canaux et ressources les plus adaptées en matière de recherche de profil. Elaboration de process de recrutement, de conduite d'entretiens et d'intégration. Évaluation des collaborateurs.

Évaluation des besoins en formation. Elaboration de procédure d'organisation et gestion des entretiens annuels. Détermination, sélection et utilisation des différents outils de contrôle de la qualité et de la performance.

- L'information et formation des personnels : professionnels de l'entreprise et jeunes en formation :
- Mise en œuvre des actions correctives et plan de carrières. Élaboration de plans de développement des compétences et de la carrière. Application du cadre légal des principes de précaution et plan de prévention.
- L'élaboration des indicateurs de suivi et objectifs :
- Analyse des variables et de leurs conséquences sur la masse salariale et le budget global, élaboration de budgets prévisionnels de financement de la structure. Réalisation du prévisionnel dans le cadre des projets tuteurés. Analyse de données issues d'entreprises des différents secteurs d'activités, suivi des budgets, identification des écarts. Reporting et contrôle budgétaires. Mise en œuvre des actions correctives. Préconisations de solutions adaptées aux écarts constatés. Valorisation des solutions préconisées.
- La communication aisée dans toutes ces compétences en français comme en anglais.
- Développement d'une communication interculturelle aisée par la maîtrise de différents langages et cultures.

COMPÉTENCES ATTESTÉES

Les compétences attestées par la certification sont regroupées au sein de 4 blocs distincts :

Bloc 1 : élaboration de la stratégie commerciale, marketing et digitale de l'activité de l'hôtellerie-restauration internationale.

Bloc 2 : management opérationnel de la production de services en hôtellerie et restauration internationales.

Bloc 3 : pilotage et management des collaborateurs de l'Hôtellerie-Restauration dans un contexte international.

Bloc 4 : gestion et pilotage administratif et financier d'un établissement d'hôtellerie et ou de restauration internationale.

Ces compétences portent principalement sur :

Adaptation aux clients et aux usages.

Maîtrise des outils digitaux notamment pour le développement de l'activité commerciale.

Management et montée en compétences des équipes, dans un contexte de concurrence et de turn-over élevés.

Pilotage agile et gestion rigoureuse d'organisations complexes.

Intégration de l'interculturalité dans ses interactions et pratique aisée des langages, notamment le français et l'anglais.

De manière plus approfondie :

A partir de l'analyse du comportement des consommateurs, identifier le parcours type d'un client, les usages, contraintes techniques et financières et les comparer aux objectifs attendus pour le projet de développement de l'activité d'hôtellerie-restauration.

Après avoir identifié les points de contact et les leviers du marketing digital (référencement, bannières, affiliation, emailing, réseaux sociaux, vidéos...) adaptés à la situation, élaborer une stratégie de conquête incluant le processus de mise en œuvre, les moyens techniques et financiers à mobiliser et le planning envisageable.

Concevoir une campagne de publicité on line/off line d'un produit ou d'un service à partir des cibles identifiées

(publics, profils, typologies) et à l'aide des supports de communication, adaptés au plan stratégique de marketing (classiques ou digitaux).

Identifier les besoins, les attentes des consommateurs, en s'appuyant les études de marchés et les fichiers clients, afin d'élaborer une offre de service en phase avec les contraintes techniques et économiques fixées par la direction de l'hôtel et ou du restaurant dans un contexte international.

Maîtriser les ERP et progiciels dédiés à la digitalisation des fonction opérationnelles

Gérer la production et optimiser l'activité d'hôtellerie et ou de restauration en mettant en œuvre des indicateurs de performance et de suivi de l'organisation des services et de la gestion des stocks.

Après avoir constaté des écarts, mettre en œuvre des actions correctives adaptées aux contraintes techniques et économiques de l'activité d'hôtellerie et ou de restauration, puis en suivre et évaluer les effets dans une démarche de développement durable et économique en surveillant le respect des budgets fixés et analysant les causes de tout éventuel écart.

A partir de l'analyse du comportement

des consommateurs, identifier le parcours type d'un client, les usages, contraintes techniques et financières et les comparer aux objectifs attendus pour le projet de développement de l'activité d'hôtellerie-restauration.

Après avoir identifié les points de

contact et les leviers du marketing digital (référencement, bannières, affiliation, e mailing, réseaux sociaux, vidéos...) adaptés à la situation, élaborer une stratégie de conquête incluant le processus de mise en œuvre, les moyens techniques et financiers à mobiliser et le planning envisageable.

Maîtriser tous les axes de la communication tant à destination des clients que des collaborateurs dans un contexte international.

Après avoir identifié et évalué les besoins en compétences spécifique aux métiers de l'hôtellerie et ou de la restauration, élaborer le plan de recrutement et de montée en compétences des équipes pour atteindre les objectifs fixés par le plan de développement.

Fixer les indicateurs et objectifs collectifs et individuels, en tenant compte des aspects réglementaires spécifiques aux métiers de l'hôtellerie et ou de la restauration, afin de mettre en œuvre un plan de formation, de rémunération et de motivation des équipes adapté au contexte ciblé par l'activité et en respectant la réglementation du droit social du pays concerné.

Suivre

l'activité et la montée en compétences des collaborateurs, gérer les écarts et mettre en œuvre les actions correctives si nécessaire, ainsi que les progressions de carrière.

Établir les budgets prévisionnels d'une activité d'hôtellerie et ou de restauration en anticipant l'ensemble des dépenses et recettes de manière à piloter les activités.

Contrôler l'activité et les états comptables périodiques et annuels d'une activité d'hôtellerie restauration à partir d'une analyse approfondie de ces documents et en identifier les écarts à corriger.

Identifier des opportunités de profitabilité et les risques potentiels associés aux évolutions de l'environnement dans laquelle s'inscrit une activité d'hôtellerie et ou de restauration.

Toutes les compétences ci-dessus sont maîtrisées en langue française et en langue anglaise, voire dans une 3ème langue.

Blocs de compétences

RNCP35163BC01 — Elaboration de la stratégie commerciale, marketing et digitale de l'activité de l'hôtellerie-restauration internationale.

LISTE DE COMPÉTENCES

A partir de

l'analyse du comportement des consommateurs, identifier le parcours type d'un client, les usages, contraintes techniques et financières et les comparer aux

objectifs attendus pour le projet de développement de l'activité d'hôtellerie-restauration.

Après avoir

identifié les points de contact et les leviers du marketing digital (référencement, bannières, affiliation, emailing, réseaux sociaux, vidéos...) adaptés à la situation, élaborer une stratégie de conquête incluant le processus de mise en œuvre, les moyens techniques et financiers à mobiliser et le planning envisageable.

Concevoir

une campagne de publicité on line/off line d'un produit ou d'un service à partir des cibles identifiées (publics, profils, typologies) et à l'aide des supports de communication, adaptés au plan stratégique de marketing (classiques ou digitaux).

Toutes

les compétences ci-dessus sont maîtrisées en langue française et en langue anglaise, voire dans une 3ème langue..

MODALITÉS D'ÉVALUATION

Le candidat à la certification sera évalué selon les modalités suivantes :

Étude de marché et réalisation de supports de vente dans le cadre d'un projet incluant :

- Un positionnement permettant d'évaluer l'environnement externe et interne d'une organisation afin de comprendre ses forces, ses faiblesses et ses opportunités.
- La création d'une campagne de promotion et communication.
- La présentation d'un outil de gestion de projet.

Une analyse des conséquences des politiques tarifaires.

- La présentation d'un

exercice de communication court et impactant en direction des investisseurs.

Cadre des projets entrepreneuriaux :

- Réalisation d'une étude de marché et de business plans autour de 4 projets entrepreneuriaux innovants (2 en restauration et 2 en hôtellerie)
- Cadre du projet tuteuré :
- Conception, organisation, commercialisation et gestion d'un événement au 4ème semestre dont les bénéfices sont intégralement reversés au fonds de dotation alimentant le fonds de dotation Ferrières venant en aide aux candidats méritants (exemple : événement français à résonnance internationale comme "Goût de France").
- Réalisation d'un rapport de projet soutenu oralement devant un jury mixte Ferrières et Université Jules Verne.

Le candidat est évalué à la fois en français et en anglais.

RNCP35163BC02 — Management opérationnel de la production de services en hôtellerie et restauration internationale.

LISTE DE COMPÉTENCES

Identifier les besoins, les attentes des consommateurs, en s'appuyant les études de marchés et les fichiers clients, afin d'élaborer une offre de service en phase avec les contraintes techniques et économiques fixées par la direction de l'hôtel et ou du restaurant dans un contexte international.

Maîtriser les logiciels et progiciels dédiés à la digitalisation des fonction opérationnelles.

Gérer la production et optimiser l'activité d'hôtellerie et ou de restauration en mettant en œuvre des indicateurs de performance et de suivi de l'organisation des services et de la gestion des stocks.

Après avoir constaté des écarts, mettre en œuvre des actions correctives adaptés aux contraintes techniques et économiques de l'activité d'hôtellerie et ou de restauration, puis en suivre et évaluer les effets dans une démarche de développement durable et économique en surveillant le respect des budgets fixés et analysant les causes de tout éventuel écart.

Maîtriser tous les axes de la communication tant à destination des clients que des collaborateurs dans un contexte international.

Toutes les compétences ci-dessus sont maîtrisées en langue française et en langue anglaise, voire dans une 3ème langue.

MODALITÉS D'ÉVALUATION

Le candidat à la certification sera évalué selon les modalités suivantes :

Mise en situation professionnelle réelle présentant les situations suivantes :

- Hébergement

- Restauration
- Luxe

Étude de cas: « serious-game » de 72 heures

stimulant le travail des candidats en équipes devant mesurer la performance de chaque équipe face à un scénario et des directives communs.

Analyse sectorielle et des préconisations sont décrits dans le cadre d'un Mémoire écrit et présenté devant un jury de professionnels.

Ce rapport comprend :

- L'analyse sectorielle présentant les potentialités, contraintes et enjeux du secteur (Hébergement, Restauration, Luxe).
- Les préconisations doivent inclure les budgets, procédures, tableaux de bord, indicateurs de performances clef.
- Une étude financière doit présenter un prévisionnel détaillé des investissements, financements et budgets divers.

Le candidat est évalué à la fois en français et en anglais.

RNCP35163BC03 — Pilotage et management des collaborateurs de l'Hôtellerie-Restauration dans un contexte international.

LISTE DE COMPÉTENCES

Après avoir identifié et évalué les besoins en compétences spécifique aux métiers de l'hôtellerie et ou de la restauration, élaborer le plan de recrutement et de montée en compétences des équipes pour atteindre les objectifs fixés par le plan de développement.

Fixer les indicateurs et objectifs collectifs et individuels, en tenant compte des aspects réglementaires spécifiques aux métiers de l'hôtellerie et ou de la restauration, afin de mettre en œuvre un plan de formation, de rémunération et de motivation des équipes adapté au contexte ciblé par l'activité et en respectant la réglementation du droit social du pays concerné.

Suivre l'activité et la montée en compétences des collaborateurs, gérer les écarts et mettre en œuvre les actions correctives si nécessaire, ainsi que les progressions de carrière.

Toutes les compétences ci-dessus sont maîtrisées en langue française et en langue anglaise, voire dans une 3ème langue.

MODALITÉS D'ÉVALUATION

Une étude de cas présentant une situation professionnelle reconstituée à partir de laquelle le candidat devra élaborer un rapport incluant :

- La proposition d'un plan de gestion de ressources humaines.
- La proposition d'une politique de communication interne et externe (définition de la marque employeur).
- Un descriptif du pilotage d'entretiens de recrutement en simulation.
- Le recensement des leviers les plus adaptés au développement d'une « marque employeur ».
- Une mise en situation de réalisation d'entretiens de recrutement, d'évaluation et de présentation de plan de développement des compétences.
- La gestion de cas pratiques de droit social et commercial encadrés par un avocat pour définir les champs d'action légaux du manager.

Dans le cadre des activités pratiques du Programme Accélérateur de Professionnalisation

- Observer, intégrer, transposer les bonnes pratiques dans les différentes organisations et sur les profils professionnels découverts tout au long du parcours professionnel impliquant le candidat tout au long du cursus sur différents métiers dans différentes entreprises.

Le candidat est évalué à la fois en français et en anglais.

RNCP35163BC04 — Gestion et pilotage administratif et financier d'un établissement d'hôtellerie et ou de restauration internationale.

LISTE DE COMPÉTENCES

Établir les budgets prévisionnels d'une activité d'hôtellerie et ou de restauration en anticipant l'ensemble des dépenses et recettes de manière à piloter les activités.

Contrôler l'activité et les états comptables périodiques et annuels d'une activité d'hôtellerie restauration à partir d'une analyse approfondie de ces documents et en identifier les écarts à corriger.

Identifier des opportunités de rentabilité et les risques potentiels associés aux évolutions de l'environnement dans laquelle s'inscrit une activité d'hôtellerie et ou de restauration.

Toutes les compétences ci-dessus sont maîtrisées en langue française et en langue anglaise, voire dans une 3ème langue.

MODALITÉS D'ÉVALUATION

Élaboration d'un rapport écrit présentant :

- La démarche entrepreneuriale,
- Une gestion de projet,
- Un exercice de contrôle de gestion.
- Les indicateurs de suivi Ressources humaines
- Un budget prévisionnel détaillé

Une présentation d'une synthèse argumentée est présentée à l'oral devant un jury de professionnels.

Le candidat est évalué à la fois en français et en anglais.

Secteur d'activité et type d'emploi

SECTEURS D'ACTIVITÉS

Secteur hôtellerie et restauration :

- Principalement l'industrie des Cafés, Hôtels, Restaurants en France et à l'international, pour le compte d'entreprises françaises et internationales, indépendantes ou structurées en groupes et chaînes.
- Par extrapolation tous les métiers en lien avec l'univers du tourisme (voyage, croisière...) et des services aux personnes nécessitant les compétences d'accueil et commercialisation développées par la certification (et notamment les secteurs du bien-être et du luxe).

TYPE D'EMPLOIS ACCESSIBLES

Les différentes appellations ciblant les métiers de la certification visée peuvent être dans un premier temps (de la sortie de la certification à 24 mois) :

- Chef de partie,

Chef de rang, Gouvernante, Maitre d'Hôtel, Sommelier, Responsable de cuisine, Responsable de service pâtisserie, Responsable évènementiel, Responsable de restaurant, Responsable hébergement, Responsable de projets dans l'hôtellerie et ou de la restauration.

Du fait de la complexité des organisations accueillant les certifiés, de la diversité des services et produits offerts, de la forte évolution des attentes de la clientèle accueillie et de la période de découverte indispensable afin de pouvoir y exercer des responsabilités, il est quasi systématique d'intégrer dans un premier temps ces organisations à des postes inférieurs à ceux visés par la certification.

Par ailleurs ces métiers nécessitent quelques années d'exercice professionnel avant une maîtrise complète des compétences attendues, d'autant que la certification vise un environnement international particulièrement agile. Ainsi après 2 ou 3 ans le Manager en Hôtellerie et Restauration internationales pourra accéder aux fonctions suivantes :

- Responsable de service dans un plus grand restaurant ou hôtel ou d'un meilleur standing · directeur d'un restaurant · directeur d'un hôtel restaurant, directeur d'un restaurant, hôtel ou hôtel restaurant de chaîne.

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 3 à 4 sur 5.
Salaire médian (mensuel)	2 263 €
Familles professionnelles (FAP)	S2X81 — Agents de maîtrise de l'hôtellerie et de la gestion des structures de loisirs · tension 3/5 (Modérée) S3X90 — Patrons et cadres de l'hôtellerie et de la restauration · tension 4/5 (Élevée)
Projets de recrutement (BMO 2026)	8 922

Jugés difficiles à recruter	35 %
Emplois saisonniers	33 %
Familles professionnelles (FAP)	S2X81 — Agents de maîtrise de l'hôtellerie et de la gestion des structures de loisirs S3X90 — Patrons et cadres de l'hôtellerie et de la restauration

Voies d'accès

MODALITÉS D'ACCÈS

Formation initiale, Formation continue, Apprentissage, Contrat de professionnalisation, VAE

COMPOSITION DU JURY — FORMATION INITIALE, CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION

Les membres du jury sont :

- La direction de l'école, le responsable pédagogique, les professionnels des secteurs de l'hôtellerie et de la restauration internationales.

A l'image de la diversité et de la richesse du corps académique préparant à la certification, les professionnels qualifiés représentent 50% minimum à 60 % maximum le jury final.

COMPOSITION DU JURY — FORMATION CONTINUE, APPRENTISSAGE, VAE

Les membres du jury sont :

- La direction de l'école, le responsable pédagogique, les professionnels des secteurs de l'hôtellerie et de la restauration internationales.

A l'image de la diversité et de la richesse du corps académique préparant à la certification, les professionnels qualifiés représentent 50% minimum à 60 % maximum le jury final.

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	10 980 €
Selon la branche	8 355 € – 10 980 €
Prise en charge	Branches concernées
10 980 €	Valeur par défaut · 210 branches
9 291 €	CPNEFP dans les établissements d'enseignement privés sous contrat
8 907 €	CPNE de l'industrie hôtelière
8 355 €	CPNE de la branche de l'hospitalisation privée à statut commercial et du thermalisme

Base légale

Date de décision	16/12/2020
Durée de l'enregistrement	3 ans
Date d'échéance de l'enregistrement	16/12/2023

Statistiques

Année	Certifiés	Dont VAE	Insertion 6 mois	Métier 2 ans
2019	29	0	100 %	—

2018	20	0	100 %	86 %
2017	9	0	100 %	86 %

Liens avec d'autres certifications

NOUVELLE(S) CERTIFICATION(S)
RNCP38260

Pour plus d'informations

LIEN VERS LE DESCRIPTIF
<https://www.ferrieres-paris.com/fr/bachelor>

Fiche officielle (France Compétences)

<https://www.francecompetences.fr/recherche/rncp/35163/>