

Responsable formation et développement des compétences

RNCP36145 · RNCP · Publiée

L'essentiel

Niveau de qualification	Niveau 6
Code(s) NSF	315m, 333p, 315
Formacode(s)	13092, 33054, 33091, 44557, 44579
Code(s) ROME	K2111, M1502, K2102, K2101
Type d'enregistrement	Enregistrement sur demande
Date d'enregistrement	26/01/2022
Date d'échéance	26/01/2025

Certificateur(s)

CESI · SIRET : 77572257201109<http://www.cesi.fr>

Partenaires habilités

55 organismes habilités, d'après la liste publiée par France compétences : 55 à former et organiser l'évaluation.

Organisme	SIRET	Habilitation
C E SI	77572257200366	Former et organiser l'évaluation
C E SI	77572257200762	Former et organiser l'évaluation
C E SI	77572257200820	Former et organiser l'évaluation
C E SI	77572257200838	Former et organiser l'évaluation
C E SI	77572257200846	Former et organiser l'évaluation
C E SI	77572257200911	Former et organiser l'évaluation
C E SI	77572257200929	Former et organiser l'évaluation
C E SI	77572257200960	Former et organiser l'évaluation
C E SI	77572257200978	Former et organiser l'évaluation
C E SI	77572257201018	Former et organiser l'évaluation

Liste complète des 55 partenaires habilités : <https://data.aktaconseil.fr/certifications/rncp36145-responsable-formation-et-developpement-des-competences/partenaires>

Résumé de la certification

OBJECTIFS ET CONTEXTE

Le Responsable formation et développement des compétences construit et pilote la politique formation et encadre la mise en œuvre par les équipes ou la fonction formation. Il contribue, à travers le « système formation », au maintien, à l'adaptation et au développement des compétences des salariés en vue d'améliorer la performance de l'entreprise.

ACTIVITÉS VISÉES

Manager la politique formation
Construire et acheter des projets de formation
Accompagner la transformation des métiers de l'entreprise par la gestion des compétences
Piloter et promouvoir l'offre de formation dans l'entreprise

COMPÉTENCES ATTESTÉES

Conduire la politique
de développement de la formation
Garantir la conformité réglementaire et la finançabilité des projets de formation
Développer son réseau professionnel en formation
Garantir la qualité des actions ou projets de formation
Construire et acheter des projets de formation
Piloter des projets de formation
Rédiger un cahier des charges de formation
Sélectionner un prestataire de formation et négocier l'achat de prestations
Accompagner la transformation des métiers de l'entreprise par la gestion des compétences
Contribuer à la démarche GPEC de l'entreprise
Piloter la pérennité des compétences et des savoir-faire de l'entreprise
Accompagner la transformation digitale des métiers de l'entreprise
Piloter et promouvoir l'offre de formation dans l'entreprise
Développer l'offre de formation au sein de l'entreprise
Accompagner les collaborateurs de l'entreprise dans leur parcours professionnel
Construire et déployer le Plan de Développement des Compétences (PDC)
Encadrer une équipe/un service formation dans l'entreprise

Blocs de compétences

RNCP36145BC01 — Manager la politique formation

LISTE DE COMPÉTENCES

Conduire la politique
de développement de la formation
S'approprier les enjeux, le contexte et le marché de l'entreprise pour déployer la politique formation adaptée au contexte
Identifier les orientations stratégiques nécessitant un développement ou une actualisation des compétences pour définir les projets de formation à développer
Garantir la conformité réglementaire et la finançabilité des projets de formation
Assurer la veille réglementaire relative aux dispositifs de formation professionnelle et le suivi des accords des branches professionnelles nécessaires au développement et au bon fonctionnement de l'activité formation pour en maîtriser les obligations et opportunités de financement
Analyser les dispositifs de financements réglementaires de formation applicables à ces projets de formation pour les optimiser
Développer son réseau professionnel en formation
Identifier les acteurs professionnels de la formation déterminants dans son bassin d'emploi (pôle emploi, conseil régional, etc.) et sa branche professionnelle (OPCO, observatoire de l'emploi, etc.) pour développer et entretenir son réseau professionnel au service de la politique formation
Assurer les relations avec les partenaires extérieurs (institutionnels et financeurs) de la formation pour optimiser les partenariats et la mise en œuvre des financements des projets de formation (OPCO, FSE ...)
Développer des partenariats pédagogiques et/ou commerciaux pertinents pour garantir la réussite des projets formation
Mobiliser les médias sociaux et collaboratifs pour élargir sa veille professionnelle relative à la formation
Garantir la qualité des actions ou projets de formation
Déployer la démarche qualité en formation en intégrant les acteurs internes et externes pour mettre en œuvre des référentiels cohérents et qualitatifs et assurer la conformité réglementaire de son activité
Auditer ses pratiques pour évaluer la conformité des actions de formation avec le référentiel de certification

MODALITÉS D'ÉVALUATION

Rédaction d'un dossier de plan d'action d'une politique formation constitué à partir d'un cas d'entreprise réel ou simulé en centre.

RNCP36145BC02 — Construire et acheter des projets de formation

LISTE DE COMPÉTENCES

Piloter des projets de formation

Organiser toutes les étapes des projets formation (conception, déploiement, accompagnement, clôture, etc.) pour garantir leur réussite

Elaborer le budget des projets formation en mobilisant les principaux ratios et indicateurs pour en assurer la performance économique

Définir les modalités de suivi du déploiement des projets de formation pour en assurer le bon déroulement

Evaluer l'impact des projets de formation (économique, humain, ROI /ROE , etc.) pour assurer le reporting auprès des parties prenantes

Rédiger un cahier des charges de formation

Formuler les objectifs attendus de la formation (opérationnels, pédagogiques, impacts) pour formaliser le besoin

Formuler les exigences de mise en œuvre de la formation (modalités pédagogiques, durée, conditions logistiques, etc.), y compris en apprentissages numériques (digital learning), pour éclairer le projet de formation et notamment les spécificités de la formation à distance

Définir des indicateurs de résultat de la formation en lien avec les objectifs pour élaborer les critères de choix et évaluer les propositions

Sélectionner un prestataire de formation et négocier l'achat de prestations

Identifier ou définir les règles des processus d'achat de formation et d'appels d'offres et s'appuyer sur des critères de choix pour optimiser la sélection des prestataires de formation

Identifier le marché de la formation disponible dans son environnement pour repérer les offres des prestataires potentiels

Négocier le tarif et les conditions de mise en œuvre des actions de formation pour optimiser l'efficacité des actions ou des projets de formation

Élaborer les contrats de formation pour sécuriser la relation commerciale, de prestation et/ou de sous-traitance de formation

MODALITÉS D'ÉVALUATION

Étude de cas (réelle ou simulée en centre) de conception/Achat de formation avec un dossier écrit soutenu à l'oral

RNCP36145BC03 — Accompagner la transformation des métiers de l'entreprise par la gestion des compétences

LISTE DE COMPÉTENCES

Contribuer à la démarche GPEC de l'entreprise

Anticiper les besoins en compétences en lien avec la stratégie de l'entreprise pour cartographier les métiers actuels et futurs de l'entreprise

Elaborer un référentiel métier et/ou de compétences pour identifier les besoins en compétences et construire les référentiels de formation associés

Conduire un diagnostic compétences pour identifier les écarts entre les compétences disponibles et les compétences requises, cibler et hiérarchiser les actions d'accompagnement permettant de combler ces écarts (mentorat, formation, etc.)

Piloter la pérennité des compétences et des savoir-faire de l'entreprise

Organiser une démarche de transfert des savoir-faire pour les transmettre et les développer

Développer des partenariats avec les écoles/universités pour favoriser la mixité intergénérationnelle et le transfert des savoir-faire

Structurer la fonction tutorale dans le cadre de l'alternance, de l'intégration et de la mobilité, pour garantir une prise de poste accompagnée

Accompagner la transformation digitale des métiers de l'entreprise

Identifier les impacts de la transformation digitale sur les métiers de l'entreprise pour repérer l'émergence de nouveaux métiers et diagnostiquer les écarts de compétences

Identifier les formations nécessaires (outils, méthodes de travail, relations interpersonnelles, nouveaux métiers etc.) pour accompagner la transition digitale et sécuriser les parcours professionnels

Intégrer les outils numériques dans le pilotage du Plan de Développement des Compétences (PDC) pour sécuriser la

gestion des données et gagner en efficacité

MODALITÉS D'ÉVALUATION

Etude de cas (réelle ou simulée en centre) de gestion des compétences avec un dossier écrit soutenu à l'oral

RNCP36145BC04 — Piloter et promouvoir l'offre de formation dans l'entreprise

LISTE DE COMPÉTENCES

Développer l'offre de formation au sein de l'entreprise

Définir ou enrichir l'offre de formation multimodale au sein de l'entreprise pour développer les propositions d'accès à la formation

Promouvoir les modalités de formation mobilisables dans le contexte de l'entreprise (dispositifs, financements, formats, etc.) pour optimiser la construction du plan de développement des compétences (PDC)

Développer les partenariats avec les prestataires et les financeurs de formation pour sécuriser le cadre de la mise en œuvre des actions de formation

Accompagner les collaborateurs de l'entreprise dans leur parcours professionnel

Analyser les problématiques d'accompagnement collectif et individuel des parcours professionnels avec les managers et opérationnels pour proposer des réponses formation appropriées aux besoins des collaborateurs

Repérer et déployer les dispositifs individuels et collectifs de validation/certification de compétences pour optimiser la sécurisation des parcours et l'employabilité du personnel

Construire et déployer le Plan de Développement des Compétences (PDC)

Sélectionner les différentes sources de financement de formation directes et indirectes pour optimiser la gestion des fonds de la formation

Piloter le déploiement et la gestion administrative du plan de développement des compétences (PDC) pour sécuriser sa mise en œuvre (à l'issue du recueil des besoins et de la recherche de solutions formation)

Assurer le suivi des indicateurs et le reporting du PDC auprès des parties prenantes pour finaliser les bilans pédagogiques et financiers de formation

Piloter la commission formation du CSE (Comité Social et Économique) pour assurer la conformité réglementaire et sécuriser le dialogue social

Encadrer une équipe/un service formation dans l'entreprise

Organiser l'activité du service formation (personnels et formateurs internes) pour structurer son fonctionnement

Développer la co-construction des projets formation au travers des

nouvelles modalités du management digital et collaboratif (nouveaux outils de travail et de communication, distanciel, équipes projets, etc.) pour favoriser la créativité et l'innovation dans l'équipe

Organiser la polyvalence et le partage de savoir-faire pour développer l'autonomie et l'efficacité de l'équipe du service formation et assurer le développement des compétences

MODALITÉS D'ÉVALUATION

Rédaction d'un dossier professionnel de pilotage de la formation sur la base d'un cas d'entreprise réel ou simulé en centre

Secteur d'activité et type d'emploi

SECTEURS D'ACTIVITÉS

Le Responsable formation et développement des compétences peut exercer dans tous les secteurs d'activités, branches professionnelles, entreprises, quelle que soit leur taille.

TYPE D'EMPLOIS ACCESSIBLES

Responsable formation et développement des compétences

Consultant en formation

Consultant en gestion de carrières/des compétences

Manager formation

Responsable développement des compétences

Responsable emploi et formation

Conseiller/Référent formation

RÉGLEMENTATIONS D'ACTIVITÉ

Sans objet

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

PRÉREQUIS À L'ENTRÉE EN FORMATION

Le candidat doit être titulaire d'un Bac +2 en RH, droit ou sciences sociales de préférence (ou d'un titre de niveau 5 équivalent).

Tout autre profil relève du dérogatoire. La sélection des candidats comprend un dossier de candidature avec CV et lettre de motivation, des tests de positionnement et un entretien individuel de sélection.

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

Le jury est composé de 7 membres: 1 président de jury, 4 membres permanents siégeant pour toutes les délivrances de certification CESI et 2 professionnels du secteur d'activité concerné.

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	6 932 €
Selon la branche	6 300 € – 7 281 €
Prise en charge	Branches concernées
6 932 €	Valeur par défaut · 206 branches
7 281 €	CPNE FP Commerce de Détail de l'Horlogerie Bijouterie, CPNEFP ICGV entreprises de la viande, CPNEFP dans les établissements d'enseignement privés sous contrat
6 844 €	CPNEFP des commerces et services de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager, CPNEFP du Négoce de l'ameublement

6 750 €	CPNE des industries de santé (CPNEIS)
6 300 €	CPNE Branche Caoutchouc

Base légale

Date de décision	26/01/2022
Durée de l'enregistrement	3 ans
Date d'échéance de l'enregistrement	26/01/2025

Statistiques

Année	Certifiés	Dont VAE	Insertion 6 mois	Métier 2 ans
2019	37	1	95 %	89 %
2018	33	2	87 %	98 %

Liens avec d'autres certifications

ANCIENNES VERSIONS
RNCP13006

Pour plus d'informations

LIEN VERS LE DESCRIPTIF
<https://catalogue.cesi.fr/responsable-formation-et-developpement-des-competences-2336414/>

Fiche officielle (France Compétences)

<https://www.francecompetences.fr/recherche/rncp/36145/>

Entrées et sorties de formation

Entrées en formation	9
Parcours menés à terme	8
Taux d'achèvement	89 %
Période	05/2022 – 11/2024

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

Demande CPF — formations engagées

Dossiers CPF engagés	10
Montant total engagé	29 576 €
Coût moyen par dossier	2 958 €
Durée moyenne	427 h
Période	05/2022 – 12/2023
France compétences	64 %
France Travail	34 %

Reste à charge titulaire	1 %
---------------------------------	------------

Compte d'engagement citoyen	1 %
------------------------------------	------------

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