

Responsable de formation (DURF)

RNCP36215 · RNCP · Publiée

L'essentiel

Niveau de qualification	Niveau 6
Code(s) NSF	333t
Formacode(s)	44517, 44539
Code(s) ROME	K2111, M1502, K2102, K2101
Type d'enregistrement	Enregistrement sur demande
Date d'enregistrement	25/02/2022
Date d'échéance	25/02/2025

Certificateur(s)

UNIVERSITE DE LORRAINE · SIRET : 13001550600012

UNIVERSITE TOULOUSE II · SIRET : 19311383400017

AVIGNON UNIVERSITE · SIRET : 19840685200204

Résumé de la certification

OBJECTIFS ET CONTEXTE

La certification, créée en 1983 pour répondre à un besoin de certification de ce métier émergent, a profondément évolué pour permettre, désormais, aux responsables de formation de relever les défis du domaine de la formation et de ses récentes transformations.

Dans ce contexte, les besoins du marché de l'emploi en termes de recrutements sont importants : début 2021, l'APEC affichait 23 988 offres d'emploi salariées sur ce métier.

La certification confère une légitimité vis-à-vis des employeurs en attestant de la capacité à exercer le métier dans des contextes professionnels variés : en entreprises (dans des services de formation de différents secteurs d'activités), dans le secteur public et les collectivités locales ou territoriales, dans les organismes de formation (publics, parapublics, privés, associatifs), en OPCO ou en cabinet de consultants.

Quels que soient leurs secteurs d'exercice professionnel, il s'agit, pour les responsables de formation, d'une part, d'accompagner l'accélération de l'évolution des métiers et d'anticiper les transformations de leur secteur d'activité (dont la digitalisation de la formation). Et il s'agit, d'autre part, de développer leurs activités d'ingénierie : ingénierie de parcours, de formation, de certification, de formation à distance et d'ingénierie financière.

Le taux d'insertion global moyen à 6 mois de 72% témoigne de ces besoins d'emploi et de l'utilité de cette certification.

ACTIVITÉS VISÉES

Conception de l'ingénierie des parcours et des compétences (pour la formation et la certification) incluant la conception de parcours et de dispositifs (modularisation, blocs de compétences...), le conseil et l'accompagnement des publics dans leurs évolutions professionnelles.

Développement de dispositifs et d'action de formation incluant l'analyse des besoins de formation et/ou de certification en lien avec la GPEC (Gestion Prévisionnelle des Emplois et Compétences) et/ou la GTEC (Gestion Territoriale des Emplois et Compétences), l'ingénierie de formation et de professionnalisation, la formalisation de publication ou réponses à des cahiers des charges, appels à projets, appels d'offres ainsi que l'analyse des activités conduites dans une ambition d'amélioration continue.

Pilotage de dispositifs de formation et/ou de développement des compétences incluant la mise en œuvre opérationnelle de dispositifs mixtes et innovants, le pilotage administratif, organisationnel et budgétaire, le

management des équipes et des réseaux professionnels, ainsi que la promotion de l'activité (marketing, communication).

Élaboration des processus d'évaluation et d'amélioration continue incluant la négociation, la conception et/ou la mise en œuvre des dispositifs d'évaluation et de qualité ainsi que la valorisation des résultats.

Analyse des activités et du positionnement professionnel incluant la veille professionnelle, l'analyse de l'expérience et des activités conduites, la mise en œuvre de techniques de recueil et d'analyse de données, l'élaboration de stratégies professionnelles.

COMPÉTENCES ATTESTÉES

Mettre en œuvre des dispositifs d'analyse des expériences et activités des publics en mobilisant les ressources et outils pédagogiques adaptés afin de permettre la reconnaissance et la valorisation de leurs compétences.

Concevoir des parcours de formation, professionnalisation, intégration, mobilité et d'insertion socioprofessionnelles avec les acteurs concernés (public, encadrement, financeurs) en vue de faciliter les évolutions professionnelles en prenant en compte les situations de handicap.

Accompagner les publics dans la réalisation de leurs parcours par la mobilisation de ressources et outils spécifiques (financiers, organisationnels et pédagogiques) afin de réaliser les orientations choisies (accès à l'emploi et/ou à la formation, transitions professionnelles) en prenant en compte les situations de handicap.

Concevoir des parcours de certification, professionnalisation, intégrations, mobilités et d'insertion socioprofessionnelles avec les acteurs concernés (public, encadrement, financeurs, organismes certificateurs) en vue de faciliter les évolutions professionnelles.

Concevoir des dispositifs modulaires au moyen de l'ingénierie de compétences et de certification (blocs de compétences, dispositifs hybrides) afin de permettre au public de construire des parcours personnalisés.

Qualifier les besoins de formation à partir de l'analyse du secteur d'activité, de l'organisation, de la culture interne de l'entreprise ainsi que de ses orientations stratégiques en matière de GPEC ou GTEC en vue d'élaborer un projet de formation ou de professionnalisation.

Élaborer des orientations de formation à partir des analyses de besoins en vue de définir des plans de développement des compétences.

Concevoir l'ingénierie de formation et de dispositifs de professionnalisation dans une démarche de co-construction avec les acteurs impliqués (encadrement, bénéficiaires, financeurs...) en vue d'élaborer une réponse adaptée.

Rédiger des propositions en respectant les formats attendus en vue de concourir à des appels d'offres et de satisfaire aux démarches de certification et/ou de labellisation concernées.

Conduire des analyses réflexives sur les évolutions des activités en organisant des retours d'expériences et en animant des groupes de supervision ou d'analyse des pratiques professionnelles, afin de développer les compétences collectives et les réseaux professionnels.

Élaborer une stratégie de veille, en organisant la constitution de fonds documentaires et en partageant avec ses partenaires et équipes les informations issues de la veille pour suivre l'évolution de son environnement professionnel et de son activité

Conduire un projet de formation en mobilisant les partenaires, internes et externes et en assurant le montage juridique, financier et organisationnel pour en garantir la soutenabilité.

Mettre en œuvre le dispositif adapté, en choisissant l'ingénierie de formation notamment les modalités (en présentiel, distanciel, hybride, FEST) pour répondre aux besoins de et en formation.

Accompagner le développement professionnel de ses collaborateurs en proposant des formations et certifications actualisées afin de développer et renforcer les compétences individuelles et collectives.

Manager une équipe pluridisciplinaire en développant des pratiques coopératives dans le respect du droit du travail et des processus administratifs et juridiques, pour créer une dynamique partenariale.

Gérer un budget, en utilisant les outils ad hoc et en appliquant les obligations comptables, pour répondre à la stratégie économique de la structure.

Élaborer des stratégies de financement et de cofinancement en mettant en œuvre des démarches commerciales pour développer l'activité de la structure.

Définir des stratégies marketing et commerciale en fixant des objectifs organisationnels et en s'appuyant sur les ressources internes (communication, prospection) afin de participer au développement de la structure.

Opérationnaliser la politique de communication, en pilotant une stratégie de communication directe et digitale, pour référencer et valoriser l'activité, les compétences et la valeur ajoutée de sa structure.

Négocier les finalités, enjeux et modalités de l'évaluation avec les acteurs concernés en vue de la rendre faisable, réalisable et exploitable.

Mettre en œuvre des protocoles d'évaluation en définissant des processus, des indicateurs et des outils adaptés afin de rendre compte des réalisations et des évolutions possibles des actions de formation et/ou du plan de développement des compétences.

Piloter une démarche qualité en respectant les processus internes et/ou externes afin de proposer des axes d'amélioration continue (orientations stratégiques, mise en œuvre des actions et déploiement).

Valoriser les résultats issus de démarches qualité et/ou d'évaluation en s'appuyant sur les ressources internes ou externes de communication afin de promouvoir l'offre de formation.

Mettre en conformité sa structure en répondant aux critères d'homologation et de certification pour gagner en reconnaissance et en visibilité.

Mettre en œuvre un protocole de recueil et d'analyse de données en définissant les modalités opérationnelles afin d'apporter des propositions de mise en œuvre ou d'amélioration de situations professionnelles complexes.

Opérer des recherches et une veille documentaire en mobilisant les ressources du domaine professionnel (revues spécialisées, site internet spécialisé...) afin de questionner des situations professionnelles complexes.

Formaliser des analyses de situations professionnelles complexes en respectant des formats rédactionnels attendus afin de les rendre accessibles à ses interlocuteurs (commanditaires, collègues...).

Analyser son parcours professionnel (expériences, activités et compétences) à partir de méthodologies dédiées afin de le valoriser auprès de différents interlocuteurs : recruteurs, partenaires, collègues, commanditaires.

Définir son positionnement professionnel et ses ambitions professionnelles à partir de l'analyse de ses expériences, activités et compétences ainsi que des opportunités professionnelles afin de s'engager dans une démarche de sécurisation de son propre parcours.

Blocs de compétences

RNCP36215BC01 — Conception de l'ingénierie des parcours et des compétences (pour la formation et la certification)

LISTE DE COMPÉTENCES

Mettre en œuvre des dispositifs d'analyse des expériences et activités des publics en mobilisant les ressources et outils pédagogiques adaptés afin de permettre la reconnaissance et la valorisation de leurs compétences.

Concevoir des parcours de formation, professionnalisation, intégration, mobilité et d'insertion socioprofessionnelles avec les acteurs concernés (public, encadrement, financeurs) en vue de faciliter les évolutions professionnelles en prenant en compte les situations de handicap.

Accompagner les publics dans la réalisation de leurs parcours par la mobilisation de ressources et outils spécifiques (financiers, organisationnels et pédagogiques) afin de réaliser les orientations choisies (accès à l'emploi et/ou à la formation, transitions professionnelles) en prenant en compte les situations de handicap.

Concevoir des parcours de certification, professionnalisation, intégrations, mobilités et d'insertion socioprofessionnelles avec les acteurs concernés (public, encadrement, financeurs, organismes certificateurs) en vue de faciliter les évolutions professionnelles.

Concevoir des dispositifs modulaires au moyen de l'ingénierie de compétences et de certification (blocs de compétences, dispositifs hybrides) afin de permettre au public de construire des parcours personnalisés.

MODALITÉS D'ÉVALUATION

Mise en situation professionnelle à partir d'une situation réelle choisie par le candidat

RNCP36215BC02 — Développement de dispositifs et d'action de formation

LISTE DE COMPÉTENCES

Qualifier les besoins de formation à partir de l'analyse du secteur d'activité, de l'organisation, de la culture interne de l'entreprise ainsi que de ses orientations stratégiques en matière de GPEC ou GTEC en vue d'élaborer un projet de formation ou de professionnalisation.

Élaborer des orientations de formation à partir des analyses de besoins en vue de définir des plans de développement des compétences.

Concevoir l'ingénierie de formation et de dispositifs de professionnalisation dans une démarche de co-construction avec les acteurs impliqués (encadrement, bénéficiaires, financeurs...) en vue d'élaborer une réponse adaptée.

Rédiger des propositions en respectant les formats attendus en vue de concourir à des appels d'offres et de satisfaire aux démarches de certification et/ou de labellisation concernées.

Conduire des analyses réflexives sur les évolutions des activités en organisant des retours d'expériences et en

animant des groupes de supervision ou d'analyse des pratiques professionnelles, afin de développer les compétences collectives et les réseaux professionnels.

MODALITÉS D'ÉVALUATION

Cas pratique en 2 écrits

RNCP36215BC03 — Pilotage de dispositifs de formation et/ou de développement des compétences

LISTE DE COMPÉTENCES

Élaborer une stratégie de veille, en organisant la constitution de fonds documentaires et en partageant avec ses partenaires et équipes les informations issues de la veille pour suivre l'évolution de son environnement professionnel et de son activité

Conduire un projet de formation en mobilisant les partenaires, internes et externes et en assurant le montage juridique, financier et organisationnel pour en garantir la soutenabilité.

Mettre en œuvre le dispositif adapté, en choisissant l'ingénierie de formation notamment les modalités (en présentiel, distanciel, hybride, FEST) pour répondre aux besoins de et en formation.

Accompagner le développement professionnel de ses collaborateurs en proposant des formations et certifications actualisées afin de développer et renforcer les compétences individuelles et collectives.

Manager une équipe pluridisciplinaire en développant des pratiques coopératives dans le respect du droit du travail et des processus administratifs et juridiques, pour créer une dynamique partenariale.

Gérer un budget, en utilisant les outils ad hoc et en appliquant les obligations comptables, pour répondre à la stratégie économique de la structure.

Élaborer des stratégies de financement et de cofinancement en mettant en œuvre des démarches commerciales pour développer l'activité de la structure.

Définir des stratégies marketing et commerciale en fixant des objectifs organisationnels et en s'appuyant sur les ressources internes (communication, prospection) afin de participer au développement de la structure.

Opérationnaliser la politique de communication, en pilotant une stratégie de communication directe et digitale, pour référencer et valoriser l'activité, les compétences et la valeur ajoutée de sa structure.

MODALITÉS D'ÉVALUATION

Cas pratique : production écrite d'un projet de pilotage d'un dispositif de formation, de professionnalisation ou d'insertion socioprofessionnelle

RNCP36215BC04 — Élaboration des processus d'évaluation et d'amélioration continue

LISTE DE COMPÉTENCES

Négocier les finalités, enjeux et modalités de l'évaluation avec les acteurs concernés en vue de la rendre faisable, réalisable et exploitable.

Mettre en œuvre des protocoles d'évaluation en définissant des processus, des indicateurs et des outils adaptés afin de rendre compte des réalisations et des évolutions possibles des actions de formation et/ou du plan de développement des compétences.

Piloter une démarche qualité en respectant les processus internes et/ou externes afin de proposer des axes d'amélioration continue (orientations stratégiques, mise en œuvre des actions et déploiement).

Valoriser les résultats issus de démarches qualité et/ou d'évaluation en s'appuyant sur les ressources internes ou externes de communication afin de promouvoir l'offre de formation.

Mettre en conformité sa structure en répondant aux critères d'homologation et de certification pour gagner en reconnaissance et en visibilité.

MODALITÉS D'ÉVALUATION

Cas pratique : production écrite d'une proposition d'amélioration d'un dispositif d'évaluation existant.

RNCP36215BC05 — Analyse des activités et du positionnement professionnel

LISTE DE COMPÉTENCES

Mettre en œuvre un protocole de recueil et d'analyse de données en définissant les modalités opérationnelles afin d'apporter des propositions de mise en œuvre ou d'amélioration de situations professionnelles complexes.

Opérer des recherches et une veille documentaire en mobilisant les ressources du domaine professionnel (revues spécialisées, site internet spécialisé...) afin de questionner des situations professionnelles complexes.

Formaliser des analyses de situations professionnelles complexes en respectant des formats rédactionnels attendus afin de les rendre accessibles à ses interlocuteurs (commanditaires, collègues...).

Analyser son parcours professionnel (expériences, activités et compétences) à partir de méthodologies dédiées afin de le valoriser auprès de différents interlocuteurs : recruteurs, partenaires, collègues, commanditaires.

Définir son positionnement professionnel et ses ambitions professionnelles à partir de l'analyse de ses expériences, activités et compétences ainsi que des opportunités professionnelles afin de s'engager dans une démarche de sécurisation de son propre parcours.

MODALITÉS D'ÉVALUATION

Mise en situation professionnelle à partir d'une situation réelle choisie par le candidat

Secteur d'activité et type d'emploi

SECTEURS D'ACTIVITÉS

Le responsable de formation intervient : - en entreprises : dans des services formation de différents secteurs : bâtiment, travaux publics, agro-alimentaire, chimie, luxe, téléphonie, télécommunications, métallurgie, santé, propreté, insertion et dans le secteur public : CAF, CNAV, dans les collectivités territoriales.

- dans les organismes de formation (ou universités) de certaines entreprises ou branches professionnelles disposant de leur propre structure
- en organismes de formation, qu'ils soient publics, parapublics, privés, associatifs
- en OPCO
- en cabinet de consultants

TYPE D'EMPLOIS ACCESSIBLES

Responsable de formation - Responsable formation et carrières - Responsable formation et gestion des compétences - Responsable pédagogique - Conseiller en 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, Apprentissage, Contrat de professionnalisation, VAE

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

Le jury se compose d'au moins 4 personnes dont 50% de professionnels externes, représentants qualifiés de professions.

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	7 923 €
Selon la branche	6 000 € – 8 255 €
Prise en charge	Branches concernées
7 923 €	Valeur par défaut · 201 branches
8 255 €	CPNE de l'édition de livres, de l'édition phonographique et de l'édition de musique, CPNEF de l'audiovisuel, CPNEFP Professions de la Photographie, CPNEFP de l'habillement, mercerie, chaussure et jouet
8 189 €	CPNEFP Mutualité
8 134 €	CPNE FP Commerce de Détail de l'Horlogerie Bijouterie
7 997 €	CPNEF de l'Exploitation cinématographique et de la Distribution de films
7 967 €	CPNEFP de la branche des entreprises du bureau et du numérique (commerces et services)
7 887 €	CPNEFP de la blanchisserie, laverie, location de linge, nettoyage à sec, pressing et teinturerie
7 709 €	CPNEFP de la Branche des Caisses régionales de Crédit Agricole et autres organismes
7 500 €	CPNEFP des industries des tuiles et briques
6 000 €	CPNEFP de la métallurgie

Base légale

Date de décision	25/02/2022
Durée de l'enregistrement	3 ans
Date d'échéance de l'enregistrement	25/02/2025

Statistiques

Année	Certifiés	Dont VAE	Insertion 6 mois	Métier 2 ans
2020	17	5	89 %	—
2019	29	3	83 %	93 %
2018	24	2	84 %	92 %

Liens avec d'autres certifications

ANCIENNES VERSIONS
RNCP31534, RNCP16637

Pour plus d'informations

[LIEN VERS LE DESCRIPTIF](#)

<https://www.univ-tlse2.fr/accueil/formation-insertion/du-responsable-de-formation-dufres>
<https://univ-avignon.fr/rechercher-une-formation/du-responsable-de-formation-durf--1316.kjsp?RH=1404583408108>
<http://shs-nancy.univ-lorraine.fr/node/946>

Fiche officielle (France Compétences)
<https://www.francecompetences.fr/recherche/rncp/36215/>

Entrées et sorties de formation

Entrées en formation	9
Parcours menés à terme	8
Taux d'achèvement	89 %
Période	01/2023 – 06/2025

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

Demande CPF — formations engagées

Dossiers CPF engagés	9
Montant total engagé	34 655 €
Coût moyen par dossier	3 851 €
Durée moyenne	762 h
Période	11/2022 – 12/2024
France compétences	69 %
Entreprise	21 %
France Travail	8 %
Reste à charge titulaire	2 %

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