

Consultant en recrutement

RNCP39606 · RNCP · Publiée

L'essentiel

Niveau de qualification	Niveau 6
Code(s) NSF	315, 315m
Formacode(s)	33070
Code(s) ROME	K1801, M1502
Type d'enregistrement	Enregistrement sur demande
Date d'enregistrement	01/10/2024
Date d'échéance	01/10/2027

Certificateur(s)

LA COMPAGNIE DE FORMATION - DIRECTION NATIONALE PIGIER · SIRET : 32922456200812

Partenaires habilités

17 organismes habilités, d'après la liste publiée par France compétences : 17 à former et organiser l'évaluation.

Organisme	SIRET	Habilitation
AUDHEA FORMATION CONSEIL	10621967800013	Former et organiser l'évaluation
CSMPRO	85003894400011	Former et organiser l'évaluation
ECO COM	48017681700066	Former et organiser l'évaluation
E S G M ECOLE SUP GESTION MANAGEMENT	42050092800031	Former et organiser l'évaluation
FCF-ARGOS	42021942000031	Former et organiser l'évaluation
INSTITUT BRETON D'EDUCATION PERMANENTE	34025814400260	Former et organiser l'évaluation
INSTITUT SUPERIEUR ORLEANAIS	91033092700013	Former et organiser l'évaluation
INSTITUT SUPERIEUR TOURANGEAU PAR ABREVIATION IST	42975186000033	Former et organiser l'évaluation
LA COMPAGNIE DE FORMATION	32922456200606	Former et organiser l'évaluation
LA COMPAGNIE DE FORMATION - PIGIER	32922456200093	Former et organiser l'évaluation

Liste complète des 17 partenaires habilités : <https://data.aktaconseil.fr/certifications/rncp39606-consultant-en-recrutement/partenaires>

Résumé de la certification

OBJECTIFS ET CONTEXTE

Le consultant en recrutement travaille dans un marché fortement segmenté en fonction des spécialisations sectorielles et fonctionnelles ainsi que du niveau de positionnement (cadres, non-cadres, temporaires, permanents). Outre sa maîtrise du processus de recrutement, de la recherche initiale à l'évaluation des candidats, le consultant en recrutement contribue à la réussite de leur intégration dans l'entreprise cliente en les accompagnant tout au long du processus. Il gère son portefeuille de clients à l'aide d'outils et de logiciels de gestion, tout en développant des relations avec des partenaires et en interne pour générer des opportunités commerciales. Il assure également une

veille sectorielle et réglementaire pour rester informé des évolutions pertinentes dans son domaine d'activité.

ACTIVITÉS VISÉES

Sourcing et attractivité de candidats
Rédaction et gestion des offres d'emploi
Conduite d'entretien et sélection de candidats
Réalisation d'évaluations spécifiques
Prospection et développement de portefeuille clients
Analyse des besoins de recrutement du client
Participation à la négociation des prestations
Fidélisation des parties prenantes de l'agence
Création de la fiche candidat
Conclusion de contrats avec les entreprises et les candidats
Gestion des visites médicales
Établissement de la paie

COMPÉTENCES ATTESTÉES

Développer des stratégies de sourcing proactives et innovantes, en recherchant les candidats par mots-clés ou emploi sur des CVthèques et jobboards, afin d'élargir le vivier de candidats qualifiés et diversifiés, répondant précisément aux besoins des postes à pourvoir
Optimiser la visibilité des offres d'emploi par une sélection et gestion proactive des plateformes de diffusion adaptées, afin d'atteindre efficacement et rapidement les candidats qualifiés correspondant au profil recherché
Rédiger des offres d'emploi claires, engageantes et précises, afin d'attirer efficacement des candidats qualifiés tout en valorisant l'image et les valeurs de l'agence et de l'entreprise cliente
Conduire des entretiens efficaces en organisant et réalisant des entretiens en présentiel ou en distanciel, afin d'évaluer de manière approfondie les compétences, la motivation et l'adéquation des candidats avec le poste proposé ou dans le cas contraire pour une candidature non retenue, de formuler une explication objective, sans exclure une possible réorientation (pôle emploi, autres agences, formation, etc.)
Évaluer et rédiger les résultats des entretiens, afin d'assurer une sélection objective et éclairée des candidats pour les postes à pourvoir. Plusieurs contrôles de référence peuvent être nécessaires
Mettre en œuvre des méthodes d'évaluation spécifiques, afin de compléter les résultats des entretiens avec les exigences particulières propres au client ou au métier
Analyser et retranscrire les résultats d'évaluation, afin de faire des recommandations éclairées concernant l'adéquation des candidats avec le poste et l'entreprise
Identifier et cibler de nouveaux clients potentiels, afin de générer des opportunités d'affaires et d'élargir efficacement le portefeuille clients de l'agence
Élaborer et mettre en œuvre des stratégies de prospection commerciale afin d'optimiser l'acquisition de nouveaux clients, de répondre aux objectifs fixés pour les recruteurs et de renforcer la position de l'agence sur le marché
Questionner efficacement le client, par téléphone ou lors d'une visite de poste, afin de recueillir des informations précises et exhaustives qui serviront de base à la définition du profil de poste recherché
Établir un profil de poste précis, rigoureux et complet pour assurer ainsi une continuité et une efficacité dans le processus de recrutement
Aider efficacement à la négociation des termes contractuels, afin de parvenir à un accord mutuellement bénéfique qui respecte les objectifs de qualité et de performance de l'agence
Optimiser les accords de prestations de services, afin d'aboutir à des ententes qui favorisent des collaborations durables et fructueuses "gagnant-gagnant"
Renforcer le suivi post-placement des candidats, afin de consolider une relation de confiance pérenne entre tous les acteurs concernés
Dynamiser la relation client à travers des initiatives de fidélisation, afin de transcender la relation commerciale vers une collaboration plus profonde et mutuellement bénéfique pour toutes les parties engagées
Enregistrer avec précision les informations des candidats et vérifier la conformité de leurs documents, afin d'assurer l'intégrité, la fiabilité des informations et le respect des aspects légaux
Mettre à jour et gérer activement la base de données des candidats afin de garantir ainsi une gestion dynamique et conforme du vivier de talents et une disponibilité optimale des candidats
Formaliser les accords contractuels dans le cadre de la relation tripartite, afin d'éviter la requalification automatique en CDI, en cas de conflit ou de non-respect des délais de signature

Assurer la conformité légale et la précision des contrats, afin de garantir une collaboration transparente et équitable entre l'agence, les candidats délégués (missionnés) et les entreprises clientes

Organiser et suivre les visites médicales obligatoires des candidats, afin de garantir la conformité légale et de veiller à la santé et à la sécurité des candidats dans leur environnement professionnel

Saisir rigoureusement et précisément les éléments variables, afin de garantir une distribution ponctuelle et conforme des salaires

Veiller à la conformité des processus de paie, afin d'assurer l'adéquation permanente des pratiques de paie de l'agence avec les normes et réglementations en vigueur, tout en préservant la confiance et la satisfaction des candidats en mission

Blocs de compétences

RNCP39606BC01 — Construire et mettre en oeuvre le processus d'acquisition des talents

LISTE DE COMPÉTENCES

Développer des stratégies de sourcing proactives et innovantes, en recherchant les candidats par mots-clés ou emploi sur des CVthèques et jobboards, en participant activement à des salons professionnels ou job dating, en étant constamment présent sur LinkedIn par la publication d'actualités liées à l'entreprise, en communiquant efficacement sur la marque employeur pour attirer les candidats (démarche RSE, volonté d'inclusion, d'égalité, de diversité, etc.), en établissant des liens avec des institutions telles que les missions locales et les mairies, en mettant en place une politique de cooptation officielle avec rétribution sous conditions, en initiant la prise de contact avec les candidats potentiels par téléphone ou email, à travers des échanges avec les employeurs lors d'éventuelles visites de poste, afin d'élargir le vivier de candidats qualifiés et diversifiés, répondant précisément aux besoins des postes à pourvoir

Optimiser la visibilité des offres d'emploi par une sélection et gestion proactive des plateformes de diffusion adaptées, en maximisant les leviers de référencement sur les jobboards et les moteurs de recherche et en évaluant l'audience et l'efficacité de ces canaux, tout en prenant en compte les spécificités du poste, du secteur d'activité, du bassin d'emploi et du secteur géographique, afin d'atteindre efficacement et rapidement les candidats qualifiés correspondant au profil recherché

Rédiger des offres d'emploi claires, engageantes et précises en concevant et publiant des annonces attractives sur divers jobboards, suivant les éventuels modèles types adaptés à la charte de l'entreprise, en poursuivant l'objectif que le candidat se reconnaisse dans le poste proposé, en décrivant le profil recherché, les savoirs, savoir-faire et savoir-être (Hard Skills et Soft Skills) attendus, en valorisant l'entreprise cliente par sa notoriété ou sa démarche RSE, en mettant en avant non seulement les avantages sociaux offerts par l'entreprise (possibilité de télétravail, horaires flexibles, conditions de travail, indemnités de panier, de déplacements, etc. - et sans en divulguer le nom) mais également ceux de l'agence (le compte épargne-temps, la formation, la participation, le comité social et économique, etc.), en évitant tout point pouvant être discriminant, en veillant à l'absence de fautes d'orthographe pour préserver une image professionnelle, en se démarquant des autres agences par des annonces vidéos ou des témoignages par exemple, et en assurant le renouvellement et le suivi des annonces pour leur suppression une fois le poste pourvu ou l'annonce périmée, afin d'attirer efficacement des candidats qualifiés tout en valorisant l'image et les valeurs de l'agence et de l'entreprise cliente

Conduire des entretiens efficaces, en présentiel ou en distanciel, après avoir fait le tri des CV selon des critères prédéfinis et pris le premier contact téléphonique pour la prise de rendez-vous, posant des questions pour valider les éléments du CV tels que la présentation, le parcours, les compétences techniques en adéquation avec le poste ainsi que les particularités requises (comme le port de charges, la maîtrise de logiciels spécifiques, etc.), tout en explorant les attentes des candidats (comme l'espoir d'un CDI), leurs contraintes, disponibilité, besoins d'aménagement de poste et prétentions salariales, en utilisant une trame type comme fil directeur tout en l'adaptant en fonction du poste pour éviter de "robotiser" les entretiens et favoriser un échange riche, mettant les candidats en confiance et veillant, en cas de visioconférence, aux réglementations concernant les enregistrements, afin d'évaluer de manière approfondie les compétences, la motivation et l'adéquation des candidats avec le poste proposé ou dans le cas contraire pour une candidature non retenue, de formuler une explication objective, sans exclure une possible réorientation (France Travail, autres agences, formation, etc.)

Évaluer et rédiger les résultats des entretiens, en réalisant une synthèse détaillée de chaque entretien et en utilisant des arguments persuasifs face au client pour défendre la sélection ou non des candidats, prenant en compte la part de subjectivité inhérente au facteur humain tout en démontrant son impartialité, et, pour les postes présentant des risques spécifiques (tels que cariste, chauffeur routier, comptable, où la sécurité ou la gestion d'argent est en jeu),

effectuant une ou plusieurs prise de référence auprès d'employeurs significatifs, avec l'accord préalable du candidat conformément à la loi, et analysant soigneusement les raisons d'éventuelles mauvaises expériences passées, afin d'assurer une sélection objective et éclairée des candidats pour les postes à pourvoir

Mettre en œuvre des méthodes d'évaluation spécifiques en appliquant des tests techniques et des évaluations des savoirs, savoir-faire et savoir-être pour une sélection rigoureuse des candidats, intégrant deux types de tests techniques : ceux internes, propres au client, qui sont obligatoires et réalisés immédiatement après l'entretien pour maintenir l'intérêt du candidat et optimiser le facteur temps, et ceux d'agence, liés à un métier spécifique nécessitant une qualification particulière ou se concentrant uniquement sur la sécurité, les deux étant digitalisés et sécurisés pour prévenir toute tricherie, tout en adoptant une approche pédagogique pour expliquer clairement le fonctionnement des tests, se mettant à la place du candidat pour répondre efficacement à ses questions et apaiser ses craintes, afin de compléter les résultats des entretiens avec les exigences particulières propres au client ou au métier

Analyser et retranscrire les résultats d'évaluation pour une sélection objective en synthétisant les données issues des différentes évaluations, en mettant en perspective ces résultats avec les critères préétablis et les objectifs du recrutement, afin de faire des recommandations éclairées concernant l'adéquation des candidats avec le poste et l'entreprise

MODALITÉS D'ÉVALUATION

Étude de cas individuelle sous la forme d'une mise en situation professionnelle composée de plusieurs dossiers décrivant un cas concret d'entreprise

RNCP39606BC02 — Contribuer au développement commercial de l'agence de recrutement

LISTE DE COMPÉTENCES

Identifier et cibler de nouveaux clients potentiels en analysant le marché et en utilisant des bases de données commerciales ainsi que des réseaux sociaux professionnels, en étant proactif dans la démarche de placement des candidats de qualité, notamment par la prospection téléphonique et par mail, y compris sans commande préalable, en exploitant le vivier de talents dans le logiciel métier et en saisissant l'opportunité lors de prises de référence ou à la lecture de CV qui révèlent des entreprises ayant déjà recruté des intérimaires, afin de générer des opportunités d'affaires et d'élargir efficacement le portefeuille clients de l'agence

Élaborer et mettre en œuvre des stratégies de prospection commerciale en concevant des campagnes de communication ciblées et des offres personnalisées, tout en engageant des actions de marketing direct ou digital, et en développant une relation de confiance avec les clients potentiels par une communication personnalisée et persistante destinée à susciter l'intérêt du prospect, en prenant en compte les spécificités et les besoins des entreprises ciblées pour décrocher des rendez-vous, tout cela dans le but d'optimiser l'acquisition de nouveaux clients, de répondre aux objectifs fixés pour les recruteurs et de renforcer la position de l'agence sur le marché

Après avoir vérifié la solvabilité du client via son numéro SIRET auprès de l'assureur crédit, questionner efficacement le client, par téléphone ou lors d'une visite de poste, en étant accompagné par un chargé d'affaires, un commercial ou le responsable d'agence, pour cerner les besoins spécifiques et les attentes du client en s'adressant directement à l'interlocuteur clé selon son rôle dans l'entreprise (RRH, chef d'équipe, responsable d'exploitation, etc.), en adaptant la communication au pouvoir de décision de celui-ci pour optimiser l'échange et éviter toute perte de temps, tout en restant attentif aux points discriminants à l'exception des cas autorisés par la loi (handicap, alternance, parité), afin de recueillir des informations précises et exhaustives qui serviront de base à la définition du profil de poste recherché

Etablir un profil de poste précis, rigoureux et complet à partir des informations collectées lors des échanges avec le client, en documentant de manière détaillée les compétences techniques requises, les particularités du poste (comme le port de charges, la station debout, la maîtrise de logiciels spécifiques ou adapté ou non aux PSH), les attentes en termes de soft skills, les conditions de travail (télétravail, horaires flexibles, ...), la rémunération, les évolutions possibles, ainsi que les avantages proposés par l'entreprise et par l'agence (CET, formation, participation, CSE, etc.), en veillant à exclure tout critère discriminant sauf pour les exceptions légales, pour créer un document de référence qui permettra, en cas de besoin récurrent ou d'absence du recruteur initial, d'éviter de reposer les mêmes questions ou de devoir rappeler le client, assurant ainsi une continuité et une efficacité dans le processus de recrutement

Aider efficacement à la négociation des termes contractuels, avec un responsable désigné, en engageant des discussions claires et constructives sur les tarifs, les délais et les modalités de collaboration pour les services de recrutement proposés, en s'appuyant sur une solide connaissance des standards du marché et des besoins spécifiques du client, afin de parvenir à un accord mutuellement bénéfique qui respecte les objectifs de qualité et de performance de l'agence

Optimiser les accords de prestations de services en évaluant de manière critique les propositions de contrat dans le cadre des négociations avec les clients, en tenant compte des attentes de l'agence et des standards du secteur, tout

en garantissant la transparence et l'alignement des conditions proposées avec les capacités de livraison et les valeurs de l'entreprise, pour aboutir à des ententes qui favorisent des collaborations durables et fructueuses "gagnant-gagnant"

Renforcer le suivi post-placement des candidats, en initiant dès le premier jour de prise de poste des contacts pour confirmer l'adaptation du candidat et sa satisfaction ainsi que celle de l'entreprise, en envisageant, si nécessaire, des visites sur le lieu de travail pour observer l'intérimaire en action, identifier les besoins complémentaires (formation sécurité par exemple) ou les opportunités de renouvellement de contrat, en particulier pour les missions de courte durée, afin de consolider une relation de confiance pérenne entre tous les acteurs concernés

Dynamiser la relation client à travers des initiatives de fidélisation en organisant des événements marketing stratégiquement ciblés et des activités de fidélisation, telles que des événements saisonniers au sein de l'agence, des invitations à des manifestations sportives ou culturelles, des "petits-déjeuners juridiques", des soirées débats, etc., en respectant les budgets alloués, pour maintenir une relation de proximité avec les clients, surtout pendant les périodes moins actives, afin de transcender la relation commerciale vers une collaboration plus profonde et mutuellement bénéfique pour toutes les parties engagées

MODALITÉS D'ÉVALUATION

Étude de cas individuelle sous la forme d'une mise en situation professionnelle composée de plusieurs dossiers décrivant un cas concret d'entreprise

RNCP39606BC03 — Contribuer à la gestion administrative de l'agence de recrutement

LISTE DE COMPÉTENCES

Enregistrer avec précision les informations des candidats et vérifier la conformité de leurs documents en collectant minutieusement toutes les données pertinentes et en s'assurant de l'authenticité des documents légaux requis, tels que la carte de séjour en contrôlant leur authenticité, en maîtrisant les pièces d'identité de chaque pays, en exigeant la carte Vitale, le Relevé d'Identité Bancaire, le justificatif de domicile, et par ailleurs les qualifications et habilitations spécifiques, voire le casier judiciaire pour certains métiers, tout en incitant le candidat à compléter au maximum son propre dossier pour évaluer son niveau de lecture, de connaissance du français, et de compétences fondamentales, afin d'assurer l'intégrité, la fiabilité des informations et le respect des aspects légaux

Mettre à jour et gérer activement la base de données des candidats en respectant les procédures administratives et légales en inscrivant le candidat dans le logiciel métier et en effectuant les déclarations nécessaires auprès des autorités compétentes, comme la préfecture lors de l'inscription, et en réalisant la Déclaration Unique d'Embauche (DUE) dès qu'un candidat est délégué pour une mission, tout en assurant le suivi des documents à date de péremption grâce à des outils de rappel/alerte ou des requêtes manuelles pour leur renouvellement, garantissant ainsi une gestion dynamique et conforme du vivier de talents et une disponibilité optimale des candidats pour les missions

Formaliser les accords contractuels dans le cadre de la relation tripartite entre l'entreprise, l'agence et l'intérimaire en créant les contrats via des outils dématérialisés tels que PIXID, Temporalis, BAPS, et en les intégrant également sur le logiciel métier pour un accès commun entre l'entreprise et le candidat, tout en assumant la fonction support RH pour les aspects tels que les visites médicales et la gestion des risques, et en veillant à la signature des contrats dans les délais requis afin d'éviter la requalification automatique en CDI, en cas de conflit ou de non-respect des délais de signature

Assurer la conformité légale et la précision des contrats de mission en prêtant une attention particulière au motif d'embauche, en informant clairement les parties de leurs droits et obligations et en mettant à jour les pratiques contractuelles en fonction des changements législatifs, en appliquant scrupuleusement les règles juridiques, dont, le cas échéant, celles spécifiques au travail temporaire lors de la gestion des missions, afin de garantir une collaboration transparente et équitable entre l'agence, les candidats délégués (missionnés) et les entreprises clientes, tout en sécurisant juridiquement les accords et en prévenant les risques de litiges

Organiser et suivre les visites médicales obligatoires des candidats nécessitant un examen médical, en identifiant, grâce à une requête dans le logiciel métier, en se fixant des priorités selon le métier de l'intérimaire, en prenant rendez-vous avec la Médecine du travail et en fournissant les informations nécessaires sur le poste, les conditions de travail et les risques professionnels associés (comme le travail de nuit ou le port de charges lourdes), en réceptionnant et enregistrant dans le logiciel métier les certificats d'aptitude ou d'inaptitude délivrés par les centres de médecine du travail (tel AGEMETRA ou AST), valides pour deux ans mais parfois sujets à vérification intermédiaire en cas de conditions particulières liées au poste, et, en cas d'inaptitude, en procédant à la rupture de contrat et à la recherche de solutions pour le remplacement du candidat, afin de garantir la conformité légale et de veiller à la santé et à la sécurité des candidats dans leur environnement professionnel

Saisir rigoureusement et précisément les éléments variables (le calcul se fait automatiquement) des salaires et des éventuelles primes des candidats, selon les heures travaillées, les tarifs convenus dans les contrats et les dispositions légales applicables, en utilisant des systèmes de gestion de paie automatisés pour minimiser les erreurs, en respectant les engagements contractuels et légaux de l'agence envers les intérimaires, afin de garantir une distribution ponctuelle et conforme des salaires

Veiller à la conformité des processus de paie avec la législation en restant informé des évolutions législatives affectant la rémunération, les cotisations sociales et les déclarations fiscales, en procédant régulièrement à des audits internes des procédures de paie et en corrigeant promptement toute anomalie détectée, pour assurer l'adéquation permanente des pratiques de paie de l'agence avec les normes et réglementations en vigueur, tout en préservant la confiance et la satisfaction des candidats en mission

MODALITÉS D'ÉVALUATION

Études de cas individuelle écrite sous la forme d'une mise en situation professionnelle composée de plusieurs dossiers décrivant un cas concret d'entreprise

Secteur d'activité et type d'emploi

SECTEURS D'ACTIVITÉS

Entreprises dont l'effectif est conséquent, sociétés de travail temporaire (agences d'emploi, agences de conseil en recrutement, cabinets de recrutement), sociétés de services, collectivités territoriales, entreprises d'aide à l'emploi

TYPE D'EMPLOIS ACCESSIBLES

- Chargé de recrutement
- Consultant en recrutement
- Responsable recrutement
- Chargé de recrutement et développement
- Chargé du développement du recrutement
- Ressource manager
- Responsable d'agence de recrutement
- Gestionnaire d'agence d'emploi
- Assistant de recrutement
- Assistant recrutement et développement commercial
- Assistant d'agence d'emploi
- Chargé d'affaires
- Chargé de comptes

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)	Faible (2/5) 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)	2 112 €
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) V4X80 — Professionnels de l'orientation et de l'insertion professionnelle · tension 3/5 (Modérée)
Projets de recrutement (BMO 2026)	32 653

Jugés difficiles à recruter	24 %
Emplois saisonniers	11 %
Familles professionnelles (FAP)	L2X61 — Agents administratifs L4X80 — Techniciens des services administratifs L5X92 — Cadres des ressources humaines et du recrutement V4X80 — Professionnels de l'orientation et de l'insertion professionnelle

Voies d'accès

PRÉREQUIS À L'ENTRÉE EN FORMATION

Pour la formation en 1 an : certification de niveau 5 minimum + réussite aux tests d'entrée (culture générale et culture métier) et entretien

Pour la formation en 3 ans : certification de niveau 4 minimum + réussite aux tests d'entrée (culture générale et culture métier) et entretien

Toute demande ne répondant pas aux prérequis de la formation est étudiée par une commission placée sous l'autorité du certificateur.

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

1 professionnel du métier, externe au certificateur et au réseau des organismes de formation assurant la présidence du jury de certification

1 formateur n'ayant pas participé à la formation des candidats

1 alumni, professionnel du métier, sans lien personnel ou professionnel avec les candidats

COMPOSITION DU JURY — VAE

2 professionnels référents dans le domaine du recrutement, externes au certificateur et au réseau des organismes de formation partenaires, l'un d'eux assurant la présidence du jury

1 représentant du certificateur

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	7 452 €
Selon la branche	6 888 € – 7 452 €
Prise en charge	Branches concernées
7 452 €	Valeur par défaut · 212 branches
6 888 €	CPNE de l'ingénierie, des services informatiques et du conseil

Base légale

Date de décision	01/10/2024
Durée de l'enregistrement	3 ans
Date d'échéance de l'enregistrement	01/10/2027
Date de dernière délivrance possible	01/10/2031

Statistiques

Année	Certifiés	Dont VAE	Insertion 6 mois	Métier 2 ans
-------	-----------	----------	------------------	--------------

2023	98	0	84 %	—
2022	89	2	87 %	43 %

Liens avec d'autres certifications

ANCIENNES VERSIONS

RNCP34250

CORRESPONDANCES (PAR BLOCS)

RNCP34250

Pour plus d'informations

LIEN VERS LE DESCRIPTIF

Site LCF-PIGIER

Fiche officielle (France Compétences)

<https://www.francecompetences.fr/recherche/rncp/39606/>

Où se former

Formations référencées	4
Organismes	1
Régions couvertes	1
Prix indicatif	3 000 € – 9 000 €
Durée	455 h

Offre de formation — MonCompteFormation (Caisse des Dépôts), licence ouverte.

Se former en apprentissage

Formations en apprentissage	4
Organismes gestionnaires (CFA)	4
Organismes formateurs	4
Régions couvertes	3
Départements couverts	4
Organismes certifiés Qualiopi	4
Sessions	de 09/2026 à 09/2029

Catalogue des formations en apprentissage — réseau des Carif-Oref. Sans frais pour l'alternant : formation financée par l'OPCO de la branche (NPEC).