

Manager d'unité fonctionnelle et opérationnelle

RNCP42091 · RNCP · Publiée

L'essentiel

Niveau de qualification	Niveau 7
Sigle	Autre — Autre certification professionnelle de droit
Code(s) NSF	310p
Formacode(s)	32110, 32025
Code(s) ROME	K1401, M1205, M1402, M1503
Type d'enregistrement	Enregistrement de droit
Date d'échéance	08/11/2030

Certificateur(s)

MINISTERE DES ARMEES · SIRET : 11009001600053

Partenaires habilités

4 organismes habilités, d'après la liste publiée par France compétences : 4 à former et organiser l'évaluation.

Organisme	SIRET	Habilitation
Centre de l'enseignement militaire supérieur Terre (CEMS-T)	—	Former et organiser l'évaluation
Centre d'enseignement militaire supérieur Air (CEMS-Air)	—	Former et organiser l'évaluation
École navale	—	Former et organiser l'évaluation
MINISTERE DES ARMEES	11009001600053	Former et organiser l'évaluation

Résumé de la certification

OBJECTIFS ET CONTEXTE

Le ministère des armées et des anciens combattants forme et professionnalise des managers d'unité fonctionnelle et opérationnelle pour répondre à son besoin de disposer de cadres supérieurs dotés de compétences managériales solides et éprouvées, capables de s'adapter aux enjeux complexes et évolutifs des organisations, à des contextes difficiles, propres aux engagements opérationnels des Armées. La certification professionnelle s'adresse à ses cadres supérieurs exerçant depuis a minima une dizaine d'années. Elle permet de valoriser leurs compétences, et, dans le cadre de leur reconversion, d'occuper des fonctions similaires au sein du secteur civil dans les domaines du management d'entreprises et des ressources humaines, techniques, industrielles, administratives et financières, ainsi que du conseil en conception, planification et organisation d'entreprises.

Dans le secteur civil, le besoin en compétences managériales de haut niveau, adaptées aux enjeux de la transformation digitale, de la responsabilité sociétale des organisations et du leadership responsable, est bien réel et croissant sur le marché du travail.

Le secteur d'activité "services aux entreprises" représente le 2e plus important en termes de projets de recrutement avec 23,6% d'intentions d'embauche en 2023 (source : <https://statistiques.pole-emploi.org/bmo>). Malgré un léger ralentissement en 2024, un très haut niveau d'embauches de cadres est prévu en 2025. Pour autant, plus de 70% des entreprises prévoyant de recruter des cadres au 1er trimestre 2024 s'attendaient à ce que ce soit difficile (source : APEC, 2024, base : entreprises envisageant de recruter au moins un cadre).

Les compétences des managers d'unité fonctionnelle et opérationnelle acquises au sein du ministère des armées et

des anciens combattants sont tout à fait transférables pour répondre aux besoins du marché du travail civil. La certification professionnelle présente donc une réelle valeur d'usage.

ACTIVITÉS VISÉES

Le manager d'unité fonctionnelle et opérationnelle exerce des responsabilités de management de haut niveau, qu'elles soient générales ou fonctionnelles, au sein d'une unité ou d'un service opérationnel ou administratif. Il est un véritable leader, garant de la performance et de l'efficacité de son entité, tout en contribuant à la réalisation des objectifs stratégiques.

il est confronté à une grande diversité d'activités, souvent complexes et/ou de haute technicité, nécessitant une adaptabilité constante et une capacité à évoluer dans des environnements variés. Il peut être amené à :

- travailler dans des environnements difficiles, nécessitant une grande résilience, un sang-froid à toute épreuve et une capacité à prendre des décisions rapides et efficaces ;
- exercer en langue anglaise, dans un contexte international, pour interagir avec des partenaires étrangers, rédiger des rapports, participer à des réunions, réaliser des points de situation, etc. ;
- intervenir dans un contexte multinational et multiculturel et travailler avec des personnes de différentes nationalités et cultures, en tenant compte des spécificités de chacune et en favorisant l'inclusion comme la cohésion.

Les principales activités du manager d'unité fonctionnelle et opérationnelle sont les suivantes :

- management de la performance ;
- gestion et optimisation des ressources de l'unité ;
- gestion des conflits au sein de l'unité ;
- management du travail hybride ;
- définition de la vision stratégique et de la transformation ;
- management et développement des équipes ;
- conduite de la transformation digitale ;
- contribution au recrutement et à l'intégration des collaborateurs ;
- management de la sécurité et de la qualité ;
- management de l'environnement et de la responsabilité sociétale des organisations ;
- management des risques pour la sûreté ;
- gestion des événements indésirables ;
- maîtrise du périmètre d'action dans lequel des actions d'influence peuvent être menées ;
- consolidation d'un réseau partenarial ;
- développement et mise en œuvre de la stratégie de communication ;
- pilotage de projets stratégiques et transversaux.

COMPÉTENCES ATTESTÉES

- Définir un système d'indicateurs pertinents et alignés sur les objectifs stratégiques, en tenant compte des spécificités et des attentes des parties prenantes, afin de mesurer efficacement la performance de l'unité ;
- Concevoir un dispositif agile de suivi et de reporting en utilisant des outils de gestion adaptés et en impliquant les collaborateurs dans la collecte et l'analyse des données, afin de suivre l'évolution de la performance de l'unité ;
- Prendre des décisions pour ajuster les actions et les objectifs en se basant sur les données, les faits et les retours d'expérience, afin d'améliorer la performance de l'unité ;
- Formuler des recommandations à la hiérarchie en présentant des solutions argumentées, en français comme en anglais, afin d'éclairer la prise de décision ;
- Attribuer les ressources (financières, humaines, matérielles et infrastructurelles) en tenant compte des objectifs stratégiques, des contraintes budgétaires et des besoins des équipes, afin d'assurer une gestion efficiente ;
- Contrôler rigoureusement la collecte, le traitement, la capitalisation et la diffusion des informations, en s'appuyant sur les outils de suivi de carrière adaptés, afin de garantir un suivi optimal des parcours professionnels des collaborateurs et leur fidélisation ;
- Suivre l'exécution budgétaire, en ajustant l'allocation des ressources, selon les besoins comme les priorités et en mettant en place des actions d'optimisation des coûts, afin de maîtriser les dépenses et d'autoriser leur engagement ;
- Mettre en place un dispositif de maintenance et de suivi des infrastructures comme du matériel, en anticipant les besoins de renouvellement et en assurant la conformité réglementaire, afin de garantir la disponibilité et la conformité des équipements ;
- Diagnostiquer les conflits en recueillant les témoignages des parties prenantes et en évaluant leur impact sur la performance de l'unité, afin d'en comprendre les causes et les enjeux ;
- Mettre en œuvre des stratégies de résolution adaptées en utilisant des techniques de communication et de

négociation éprouvées, afin de résoudre efficacement les conflits, y compris en anglais ;

- Établir un cadre pour le travail hybride en définissant les modalités, les indicateurs de performance et les outils de communication, en concertation avec les équipes et les partenaires sociaux, afin de créer un environnement performant et adapté ;
- Piloter les équipes en utilisant des outils de communication adéquats, en favorisant la collaboration, un suivi individualisé et en mettant en œuvre des solutions adaptées aux défis spécifiques de ce mode de travail, afin de garantir la cohésion, la performance et le bien-être des collaborateurs ;
- Interpréter les signaux faibles dans l'environnement économique, social, concurrentiel, technologique et écologique de l'unité, en utilisant des outils de veille et d'analyse prospective, afin de prévoir les évolutions et les enjeux futurs ;
- Concevoir une vision stratégique partagée en formalisant une feuille de route pour sa mise en œuvre, en concertation avec les parties prenantes, afin de définir une orientation claire et mobilisatrice pour l'unité ;
- Piloter la transformation de l'unité en favorisant l'innovation et en adaptant l'organisation comme les processus, afin de conduire le changement et de l'adapter aux évolutions, en cours comme à venir ;
- Développer les compétences des cadres de proximité en utilisant des outils et des méthodes adaptés, afin d'optimiser l'efficacité du management ;
- Promouvoir la collaboration et la communication, notamment bilingue, en utilisant des outils et des méthodes appropriés, afin de maximiser l'engagement et la performance des équipes ;
- Identifier les opportunités et les menaces liées à la transformation digitale, en analysant les tendances technologiques, les besoins des clients et les pratiques de la concurrence, afin de comprendre leur impact sur les activités ;
- Coordonner les actions et les projets liés à la transformation digitale, en mobilisant les ressources nécessaires et en suivant les progrès réalisés, afin de les conduire efficacement ;
- Organiser les phases de recrutement de l'unité, en collaboration avec le service des ressources humaines, afin de pallier les besoins en compétences identifiés ;
- Mettre en place un dispositif d'intégration et de montée en compétences des nouveaux collaborateurs en leur présentant l'équipe, les missions, les outils et les processus de l'unité, afin de favoriser leur accueil et l'accompagnement personnalisé ;
- Évaluer les dangers potentiels pour la sécurité de l'unité, en tenant compte des exigences réglementaires et en sensibilisant les collaborateurs, afin de prévenir les incidents et les accidents ;
- Mettre en œuvre des actions préventives et correctives en utilisant des méthodes d'amélioration continue et en tenant compte des retours d'expérience des collaborateurs, afin d'optimiser en permanence le niveau de sécurité, y compris sur les spécificités liées au handicap ;
- Garantir la qualité des produits et services en mettant en œuvre les démarches ad hoc et en pilotant des actions d'amélioration continue, afin d'assurer la conformité aux normes et d'améliorer continuellement les processus ;
- Déployer une stratégie de responsabilité sociétale des organisations (RSO) alignée sur les objectifs globaux de l'entité, en coordonnant sa mise en œuvre et en assurant une communication transparente, y compris en anglais, sur les actions comme sur les résultats, afin de promouvoir une gestion éthique et durable ;
- Optimiser la mise en œuvre d'actions de progrès en utilisant des outils de suivi et d'évaluation appropriés, afin de renforcer la performance RSO ;
- Contrer les menaces de sûreté (intrusion, sabotage, vol, malveillance, etc.), en déployant des dispositifs de détection comme de dissuasion et en appliquant des procédures de réaction immédiate, afin d'assurer l'intégrité et la protection de l'unité ;
- Pérenniser la posture de sûreté, en réalisant des audits réguliers et en capitalisant sur les incidents et les retours d'expérience, afin de garantir une réaction optimale face aux évolutions des menaces ;
- Concevoir un dispositif de gestion des événements indésirables, en définissant les procédures requises et en sensibilisant les équipes à l'importance des signalements, afin de prévenir les incidents et plus encore, leur récurrence ;
- Déployer un dispositif de gestion de crise en coordonnant les mesures conservatoires et d'analyse, afin de garantir une réaction rapide et efficace à tout accident ;
- Identifier les acteurs clés et les enjeux qui peuvent influencer tant l'activité de l'unité que son développement, en utilisant des outils de veille et d'analyse pertinents, afin de comprendre son environnement ;
- Piloter la stratégie d'influence et de rayonnement de l'unité, en définissant des objectifs, des cibles, des messages clés et des actions de communication adaptés, afin de promouvoir ses intérêts et de renforcer son positionnement ;
- Négocier des accords de partenariat pertinents en tenant compte des objectifs stratégiques de l'unité et de son organisation, afin de créer des opportunités de collaboration et de développement ;

- Animer le réseau partenarial de l'unité en organisant des événements, des rencontres ou des échanges et en assurant une communication régulière, afin de maintenir et de développer une collaboration fructueuse ;
- Déployer la stratégie de communication de l'unité en concevant un plan ad hoc et en mettant en œuvre les actions requises, afin de comprendre les attentes des parties prenantes et de diffuser efficacement les messages clés, y compris en anglais ;
- Ajuster la stratégie de communication en évaluant l'impact des actions menées et en mettant en œuvre des actions correctives, afin d'en mesurer l'efficacité et d'en renforcer les effets ;
- Identifier et sélectionner les projets stratégiques et transversaux pertinents de l'unité, en tenant compte des priorités, des ressources disponibles et des opportunités de collaboration, afin d'atteindre les objectifs ;
- Planifier les étapes clés, les ressources nécessaires et les échéances, en utilisant des outils de gestion adaptés et en mobilisant les équipes, afin de garantir la réussite des projets ;
- Mettre en œuvre des actions correctives, en collaboration avec les équipes et les parties prenantes, afin de maîtriser l'avancement des projets.

Blocs de compétences

RNCP42091BC01 — Piloter la performance et l'optimisation des ressources de l'unité

LISTE DE COMPÉTENCES

- Définir un système d'indicateurs pertinents et alignés sur les objectifs stratégiques, en tenant compte des spécificités et des attentes des parties prenantes, afin de mesurer efficacement la performance de l'unité ;
- Concevoir un dispositif agile de suivi et de reporting en utilisant des outils de gestion adaptés et en impliquant les collaborateurs dans la collecte et l'analyse des données, afin de suivre l'évolution de la performance de l'unité ;
- Prendre des décisions pour ajuster les actions et les objectifs en se basant sur les données, les faits et les retours d'expérience, afin d'améliorer la performance de l'unité ;
- Formuler des recommandations à la hiérarchie en présentant des solutions argumentées, en français comme en anglais, afin d'éclairer la prise de décision ;
- Attribuer les ressources (financières, humaines, matérielles et infrastructurelles) en tenant compte des objectifs stratégiques, des contraintes budgétaires et des besoins des équipes, afin d'assurer une gestion efficiente ;
- Contrôler rigoureusement la collecte, le traitement, la capitalisation et la diffusion des informations, en s'appuyant sur les outils de suivi de carrière adaptés, afin de garantir un suivi optimal des parcours professionnels des collaborateurs et leur fidélisation ;
- Suivre l'exécution budgétaire, en ajustant l'allocation des ressources, selon les besoins comme les priorités et en mettant en place des actions d'optimisation des coûts, afin de maîtriser les dépenses et d'autoriser leur engagement ;
- Mettre en place un dispositif de maintenance et de suivi des infrastructures comme du matériel, en anticipant les besoins de renouvellement et en assurant la conformité réglementaire, afin de garantir la disponibilité et la conformité des équipements ;
- Diagnostiquer les conflits en recueillant les témoignages des parties prenantes et en évaluant leur impact sur la performance de l'unité, afin d'en comprendre les causes et les enjeux ;
- Mettre en œuvre des stratégies de résolution adaptées en utilisant des techniques de communication et de négociation éprouvées, afin de résoudre efficacement les conflits, y compris en anglais ;
- Établir un cadre pour le travail hybride en définissant les modalités, les indicateurs de performance et les outils de communication, en concertation avec les équipes et les partenaires sociaux, afin de créer un environnement performant et adapté ;
- Piloter les équipes en utilisant des outils de communication adéquats, en favorisant la collaboration, un suivi individualisé et en mettant en œuvre des solutions adaptées aux défis spécifiques de ce mode de travail, afin de garantir la cohésion, la performance et le bien-être des collaborateurs.

MODALITÉS D'ÉVALUATION

Par la voie formative :

- contrôles de connaissances ;
- mises en situation contextualisées ;
- études de cas et/ou de restitutions technico-opérationnelles.

Quelle que soit la nature de l'évaluation, elle s'appuie sur une logique de compétences.

RNCP42091BC02 — Conduire la stratégie et le pilotage de la transformation de l'unité

LISTE DE COMPÉTENCES

- Interpréter les signaux faibles dans l'environnement économique, social, concurrentiel, technologique et écologique de l'unité, en utilisant des outils de veille et d'analyse prospective, afin de prévoir les évolutions et les enjeux futurs ;
- Concevoir une vision stratégique partagée en formalisant une feuille de route pour sa mise en œuvre, en concertation avec les parties prenantes, afin de définir une orientation claire et mobilisatrice pour l'unité ;
- Piloter la transformation de l'unité en favorisant l'innovation et en adaptant l'organisation comme les processus, afin de conduire le changement et de l'adapter aux évolutions, en cours comme à venir ;
- Développer les compétences des cadres de proximité en utilisant des outils et des méthodes adaptés, afin d'optimiser l'efficacité du management ;
- Promouvoir la collaboration et la communication, notamment bilingue, en utilisant des outils et des méthodes appropriés, afin de maximiser l'engagement et la performance des équipes ;
- Identifier les opportunités et les menaces liées à la transformation digitale, en analysant les tendances technologiques, les besoins des clients et les pratiques de la concurrence, afin de comprendre leur impact sur les activités ;
- Coordonner les actions et les projets liés à la transformation digitale, en mobilisant les ressources nécessaires et en suivant les progrès réalisés, afin de les conduire efficacement ;
- Organiser les phases de recrutement de l'unité, en collaboration avec le service des ressources humaines, afin de pallier les besoins en compétences identifiés ;
- Mettre en place un dispositif d'intégration et de montée en compétences des nouveaux collaborateurs en leur présentant l'équipe, les missions, les outils et les processus de l'unité, afin de favoriser leur accueil et l'accompagnement personnalisé.

MODALITÉS D'ÉVALUATION

Par la voie formative :

- contrôles de connaissances ;
- mises en situation contextualisées ;
- études de cas et/ou de restitutions technico-opérationnelles.

Quelle que soit la nature de l'évaluation, elle s'appuie sur une logique de compétences.

RNCP42091BC03 — Garantir la performance globale de l'unité

LISTE DE COMPÉTENCES

- Évaluer les dangers potentiels pour la sécurité de l'unité, en tenant compte des exigences réglementaires et en sensibilisant les collaborateurs, afin de prévenir les incidents et les accidents ;
- Mettre en œuvre des actions préventives et correctives en utilisant des méthodes d'amélioration continue et en tenant compte des retours d'expérience des collaborateurs, afin d'optimiser en permanence le niveau de sécurité, y compris sur les spécificités liées au handicap ;
- Garantir la qualité des produits et services en mettant en œuvre les démarches ad hoc et en pilotant des actions d'amélioration continue, afin d'assurer la conformité aux normes et d'améliorer continuellement les processus ;
- Déployer une stratégie de responsabilité sociétale des organisations (RSO) alignée sur les objectifs globaux de l'entité, en coordonnant sa mise en œuvre et en assurant une communication transparente, y compris en anglais, sur les actions comme sur les résultats, afin de promouvoir une gestion éthique et durable ;
- Optimiser la mise en œuvre d'actions de progrès en utilisant des outils de suivi et d'évaluation appropriés, afin de renforcer la performance RSO ;
- Contrer les menaces de sûreté (intrusion, sabotage, vol, malveillance, etc.), en déployant des dispositifs de détection comme de dissuasion et en appliquant des procédures de réaction immédiate, afin d'assurer l'intégrité et la protection de l'unité ;
- Pérenniser la posture de sûreté, en réalisant des audits réguliers et en capitalisant sur les incidents et les retours d'expérience, afin de garantir une réaction optimale face aux évolutions des menaces ;
- Concevoir un dispositif de gestion des événements indésirables, en définissant les procédures requises et en sensibilisant les équipes à l'importance des signalements, afin de prévenir les incidents et plus encore, leur récurrence ;
- Déployer un dispositif de gestion de crise en coordonnant les mesures conservatoires et d'analyse, afin de garantir une réaction rapide et efficace à tout accident.

MODALITÉS D'ÉVALUATION

Par la voie formative :

- contrôles de connaissances ;
- mises en situation contextualisées ;
- études de cas et/ou de restitutions technico-opérationnelles.

Quelle que soit la nature de l'évaluation, elle s'appuie sur une logique de compétences.

RNCP42091BC04 — Développer une stratégie d'influence et de rayonnement de l'unité

LISTE DE COMPÉTENCES

- Identifier les acteurs clés et les enjeux qui peuvent influencer tant l'activité de l'unité que son développement, en utilisant des outils de veille et d'analyse pertinents, afin de comprendre son environnement ;
- Piloter la stratégie d'influence et de rayonnement de l'unité, en définissant des objectifs, des cibles, des messages clés et des actions de communication adaptés, afin de promouvoir ses intérêts et de renforcer son positionnement ;
- Négocier des accords de partenariat pertinents en tenant compte des objectifs stratégiques de l'unité et de son organisation, afin de créer des opportunités de collaboration et de développement ;
- Animer le réseau partenarial de l'unité en organisant des événements, des rencontres ou des échanges et en assurant une communication régulière, afin de maintenir et de développer une collaboration fructueuse ;
- Déployer la stratégie de communication de l'unité en concevant un plan ad hoc et en mettant en œuvre les actions requises, afin de comprendre les attentes des parties prenantes et de diffuser efficacement les messages clés, y compris en anglais ;
- Ajuster la stratégie de communication en évaluant l'impact des actions menées et en mettant en œuvre des actions correctives, afin d'en mesurer l'efficacité et d'en renforcer les effets ;
- Identifier et sélectionner les projets stratégiques et transversaux pertinents de l'unité, en tenant compte des priorités, des ressources disponibles et des opportunités de collaboration, afin d'atteindre les objectifs ;
- Planifier les étapes clés, les ressources nécessaires et les échéances, en utilisant des outils de gestion adaptés et en mobilisant les équipes, afin de garantir la réussite des projets ;
- Mettre en œuvre des actions correctives, en collaboration avec les équipes et les parties prenantes, afin de maîtriser l'avancement des projets.

MODALITÉS D'ÉVALUATION

Par la voie formative :

- contrôles de connaissances ;
- mises en situation contextualisées ;
- études de cas et/ou de restitutions technico-opérationnelles.

Quelle que soit la nature de l'évaluation, elle s'appuie sur une logique de compétences.

Secteur d'activité et type d'emploi

SECTEURS D'ACTIVITÉS

Au sein du ministère des armées et des anciens combattants

Le manager d'unité fonctionnelle et opérationnelle peut être déployé dans différents environnements, allant des états-majors et directions aux organismes de formation, en passant par les régiments, les bases aériennes et les unités navales où il manage plusieurs centaines de personnes. Il est un acteur clé de la performance et de l'efficacité des forces armées, contribuant à la réalisation des missions opérationnelles et stratégiques.

Il exerce dans un contexte national ou international, en métropole, lors d'exercices militaires sur le territoire national ou lors d'opérations militaires extérieures (outre-mer, à l'international). Il est préparé à intervenir dans des environnements variés, allant des zones de paix aux zones de conflit, en passant par des théâtres d'opérations complexes et des situations de crise.

La taille des entités employeuses varie en fonction de la nature des activités et du niveau de responsabilité des adjoints, avec un système de délégation, voire de large délégation.

Dans le secteur civil

Le manager d'unité fonctionnelle et opérationnelle met ses compétences de manager au service d'entreprises privées ou publiques, de sociétés en relation avec tous les services transverses et supports (comptabilité et finances, ressources humaines, communication, informatique, qualité, prestataires externes, etc.).

Il travaille dans différents secteurs d'activité, tels que les services aux entreprises, la gestion-administration, la sécurité-sûreté privée, la logistique, les services, l'industrie, etc. Selon la taille de la structure d'emploi, il peut être à la

tête de plusieurs centaines de personnes, sous l'autorité de la direction.

TYPE D'EMPLOIS ACCESSIBLES

Au sein du ministère des armées et des anciens combattants :

- Attaché de défense ;
- Chef de bureau/de cabinet/de centre/de cours/de département/de détachement/de division/de groupement/des opérations/de service ;
- Officier de programme/supérieur adjoint/traitant.

Dans le secteur privé :

- Manager général/fonctionnel/opérationnel/d'entreprise ;
- Responsable d'unité/d'entreprise/de service/de département ;
- Directeur d'unité opérationnelle/d'unité de production/de business unit ;
- Directeur de service/d'agence/adjoint ou d'entreprise.

RÈGLEMENTATIONS D'ACTIVITÉ

Le métier de manager d'unité fonctionnelle et opérationnelle (MUFO) n'est pas réglementé en soi. Une réglementation peut, cependant, correspondre à l'emploi occupé par le certifié et le domaine dans lequel il exerce.

1. Dans le cas où ses compétences l'amèneraient à exercer au sein d'une société privée de sécurité/sûreté française dans des fonctions de dirigeant voire de formateur ou de responsable formation, les activités privées de surveillance et de gardiennage, de transport de fonds, de recherche privée et de protection physique des personnes sont soumises aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur :

- Code de la sécurité intérieure – partie législative – livre VI : activités privées de sécurité ;
- Code de la sécurité intérieure – partie réglementaire – Livre VI : activités privées de sécurité ;
- décret n° 2009-137 du 9 février 2009 relatif à la carte professionnelle, à l'autorisation préalable et à l'autorisation provisoire des salariés participant aux activités privées de sécurité définies à l'article 1er de la loi n° 83-629 du 12 juillet 1983 ;
- décret n° 2017-606 du 21 avril 2017 relatif aux conditions d'exercice des activités privées de sécurité ;
- décret n° 2017-909 du 9 mai 2017 relatif au contrôle de la circulation des armes et des matériels de guerre ;
- décret n° 2018-542 du 29 juin 2018 relatif au régime de la fabrication, du commerce, de l'acquisition et de la détention des armes ;
- décret n° 2017-1844 du 29 décembre 2017 relatif à l'exercice de certaines activités privées de sécurité avec le port d'une arme ;
- décret n° 2018-1270 du 26 décembre 2018 portant diverses dispositions relatives aux conditions d'exercice des activités privées de sécurité ;
- décret n° 2024-311 du 4 avril 2024 relatif à la formation aux activités privées de sécurité ;
- décret n° 2024-1116 du 4 décembre 2024 portant diverses modifications du code de la sécurité intérieure ;
- arrêté du 27 février 2017 relatif à la formation continue des agents privés de sécurité ;
- arrêté du 28 septembre 2018 modifiant l'arrêté du 1er juillet 2016 relatif à la certification des organismes de formation aux activités privées de sécurité et aux activités de recherches privées ;
- arrêté du 28 septembre 2018 modifiant l'arrêté du 27 juin 2017 portant cahier des charges applicable à la formation initiale aux activités privées de sécurité ;
- arrêté du 28 septembre 2018 modifiant l'arrêté du 27 février 2017 relatif à la formation continue des agents privés de sécurité ;
- arrêté du 15 novembre 2019 modifiant l'arrêté du 27 juin 2017 portant cahier des charges applicable à la formation initiale aux activités privées de sécurité ;
- arrêté du 15 novembre 2019 modifiant l'arrêté du 27 février 2017 relatif à la formation continue des agents privés de sécurité ;
- arrêté du 27 décembre 2019 modifiant l'arrêté du 1er juillet 2016 relatif à la certification des organismes de formation aux activités privées de sécurité et aux activités de recherches privées ;
- arrêté du 24 janvier 2020 modifiant l'arrêté du 28 septembre 2018 relatif aux conditions particulières d'acquisition, de détention et de conservation des armes susceptibles d'être utilisées pour l'exercice de certaines activités privées de sécurité ;
- arrêté du 23 octobre 2024 relatif aux conditions matérielles et pédagogiques de la formation aux activités privées de sécurité et aux activités de recherches privées ;
- ordonnance n° 2023-374 du 16 mai 2023 relative à la formation aux activités privées de sécurité.

Ce cadre précis prévoit « une obligation d'aptitude professionnelle préalable pour exercer le métier » pour les

opérateurs et dirigeants d'entreprises de sécurité privée. L'aptitude professionnelle préalable à l'emploi peut être justifiée par la détention :

- soit d'un certificat de qualification professionnelle (CQP) élaboré par la branche professionnelle de l'activité concernée et agréé par le ministre en charge de l'Intérieur ou, s'il s'agit d'activités visant à assurer préventivement la sûreté des vols, par arrêté conjoint des ministres en charge de l'Intérieur et des Transports ;
- soit d'une certification professionnelle (CP) enregistrée au RNCP ;
- soit d'un titre à finalité professionnelle reconnu par un État membre de l'Union européenne
- et de la carte de formateur, conformément à l'ordonnance 2023-374 du 16 mai 2023 et au décret n° 2024-311 du 4 avril 2024 relatif à la formation aux activités privées de sécurité.

Les militaires, ainsi que certains fonctionnaires du ministère des armées et des anciens combattants, sont réputés justifier de l'aptitude professionnelle, sous réserve des conditions précisées dans les arrêtés du 11 juillet 2017 par ce ministère (diplômes, ancienneté de services, unité, statut et fonctions occupées).

Le décret n° 2005-1122 du 6 septembre 2005 consolidé le 28 mars 2008 précise les contenus devant être attestés par les CP ou CQP, en termes de connaissances et de savoir-faire ; il indique que la demande d'enregistrement au RNCP est accompagnée de l'avis du ministère de l'Intérieur.

S'agissant de l'usage des armes (létales, non létales, moyens de défense intermédiaire), il est également soumis à la réglementation en vigueur dans le (ou les) pays d'exercice professionnel.

2. Si le certifié MUFO exerce des activités privées dans le domaine des télécommunications, celles-ci sont soumises aux dispositions législatives et réglementaires suivantes :

- Loi de réglementation des télécommunications n° 96-659 du 26 juillet 1996 ;
- Règlement des Télécommunications Internationales (RTI) et ses appendices (DUBAÏ 2012).

Important :

L'obtention de la certification professionnelle inscrite dans le RNCP ne permet pas, à elle seule, d'exercer au sein du ministère des armées et des anciens combattants le métier qu'elle vise. Le statut de personnel civil ou militaire des Armées est exigé.

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)	Élevée (4/5) Moyenne pondérée par l'emploi ; les familles ci-dessous s'échelonnent de 1 à 5 sur 5.
Facteurs principaux	Manque de main-d'œuvre disponible
Salaire médian (mensuel)	2 564 €
Familles professionnelles (FAP)	L2X61 — Agents administratifs · tension 1/5 (Très faible) L4X80 — Techniciens des services administratifs · tension 4/5 (Élevée) L4X81 — Techniciens et agents de maîtrise des services financiers ou comptables · tension 5/5 (Très élevée) L5X90 — Cadres administratifs, comptables et financiers (hors juristes) · tension 3/5 (Modérée) L5X92 — Cadres des ressources humaines et du recrutement · tension 2/5 (Faible)
Projets de recrutement (BMO 2026)	43 378
Jugés difficiles à recruter	27 %
Emplois saisonniers	9 %

Familles professionnelles (FAP)

L2X61 — Agents administratifs
L4X80 — Techniciens des services administratifs
L4X81 — Techniciens et agents de maîtrise des services financiers ou comptables
L5X90 — Cadres administratifs, comptables et financiers (hors juristes)
L5X92 — Cadres des ressources humaines et du recrutement

Voies d'accès

MODALITÉS D'ACCÈS

Formation continue, VAE

PRÉREQUIS À L'ENTRÉE EN FORMATION

L'entrée en formation est réservée aux militaires et civils du ministère des armées et des anciens combattants.

COMPOSITION DU JURY — FORMATION CONTINUE

Le jury de certification hors VAE peut comprendre de trois jusqu'à cinq membres avec, si possible, une représentation équilibrée entre les hommes et les femmes.

Deux de ses membres au moins sont qualifiés au titre de la certification visée et le jury est composé d'une majorité de "professionnels" par rapport aux "formateurs" :

- le commandant de l'organisme certificateur ou son représentant (président) ;
- deux membres du collège dit "professionnel", comme :
 - ? un salarié du domaine concerné, titulaire de la certification ou équivalent ;
 - ? une personne qualifiée du métier, encadrant des titulaires de la certification (dit "employeur").

En plus, éventuellement :

deux membres du collège "formateur" du cours concerné, ou du collège "professionnel".

Des suppléants sont également désignés.

Pourcentage de membres extérieurs à l'autorité délivrant la certification dont professionnels qualifiés : 50 % au moins, dans la mesure du possible, hormis le président.

COMPOSITION DU JURY — VAE

Le jury de certification par VAE peut comprendre de deux jusqu'à cinq membres avec, si possible, une représentation équilibrée entre les hommes et les femmes.

Deux de ses membres au moins sont qualifiés au titre de la certification visée et le jury est composé d'une majorité de "professionnels" par rapport aux "formateurs" :

- le commandant de l'organisme certificateur ou son représentant (président) ;
- deux membres du collège dit « professionnel », comme :
 - ? un salarié du domaine concerné, titulaire de la certification ou équivalent ;
 - ? une personne qualifiée du métier, encadrant des titulaires de la certification (dit « employeur »).

En plus, éventuellement :

- deux membre(s), soit du collège « formateur » du cours concerné, soit du collège « professionnel ».

Des suppléants sont également désignés.

Les « professionnels » proviennent du domaine concerné, hors formateurs, hors organisme certificateur si possible.

Si le jury de certification par VAE est composé de deux membres, l'un d'eux au moins est qualifié au titre de la certification professionnelle visée par le candidat. En cas de partage des voix, le président a voix prépondérante.

Pourcentage de membres extérieurs à l'autorité délivrant la certification dont professionnels qualifiés : 50 % au moins, dans la mesure du possible, hormis le président.

Base légale

Date d'échéance de l'enregistrement	08/11/2030
-------------------------------------	------------

Date de dernière délivrance possible	08/11/2034
--------------------------------------	------------

Statistiques

Année	Certifiés	Dont VAE	Insertion 6 mois	Métier 2 ans
2024	970	10	100 %	—
2023	478	38	100 %	—
2022	807	27	100 %	100 %
2021	7369	39	100 %	100 %
2020	390	12	100 %	100 %

Liens avec d'autres certifications

ANCIENNES VERSIONS
RNCP35110

Pour plus d'informations

Fiche officielle (France Compétences)
<https://www.francecompetences.fr/recherche/rncp/42091/>

Où se former

Formations référencées	1
Organismes	1
Régions couvertes	1
Prix indicatif	1 800 €
Durée	120 h

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