

**ACCORD RELATIF A LA PERIODE DE RECONVERSION OU DE PROMOTION PAR
ALTERNANCE DITE « Pro-A » POUR LES SALARIES PERMANENTS DE LA BRANCHE
DU TRAVAIL TEMPORAIRE (IDCC 1413)**

Préambule

En 2019, près de 30 400 salariés permanents ont travaillé au sein des 10 273 agences d'emploi des entreprises de travail temporaire (ETT) et entreprises de travail temporaire d'insertion (ETTI), implantées sur l'ensemble du territoire national. Près de 80% de ces salariés permanents sont des femmes majoritairement non-cadres. Par ailleurs, près de 30% de ces salariés ont plus de 10 ans d'ancienneté (sources : rapport économique Prism'emploi 1^{er} semestre 2020 et rapport de branche OIR 2020).

Au cours des quinze dernières années, la profession de l'intérim s'est transformée. Les agences d'intérim devenues des « agences d'emploi » se sont de plus en plus spécialisées afin de mieux répondre aux attentes de leurs salariés et de leurs entreprises clientes. Les services proposés se sont également élargis, personnalisés et diversifiés (recrutement, ingénierie de formation, services en ressources humaines...).

De plus, grâce à un maillage étroit au cœur des bassins d'emploi, les agences d'emploi disposent d'une connaissance fine des métiers et des compétences recherchées, leur permettant d'intervenir au plus près des réalités territoriales et de transformer ainsi en emploi toute opportunité professionnelle y compris celle de courte durée.

Ces dernières années, les agences d'emploi ont dû faire face à des mutations profondes liées notamment à des innovations technologiques et sociales avec la création par la branche d'un nouveau dispositif le « CDI intérimaire ».

Le développement des technologies numériques a ainsi engendré la dématérialisation de certaines tâches administratives et la digitalisation en tout ou partie du processus de recrutement. La mise en place du CDI intérimaire a généré de nouvelles expertises en ressources humaines en vue d'assurer le déploiement de ce dispositif, destiné à sécuriser le parcours professionnel du salarié intérimaire. A fin 2019 près de 48 000 salariés intérimaires étaient en CDI intérimaire (source : rapport de branche OIR 2020).

Les activités des ETTI, ayant pour vocation l'insertion sociale et professionnelle des personnes en difficultés, ont également connu des évolutions importantes reconnues par les politiques publiques à travers notamment le Pacte d'ambition pour l'insertion par l'activité économique (IAE). Aujourd'hui le rôle des ETTI est davantage tourné vers l'accompagnement des trajectoires professionnelles des personnes vulnérables dans une optique inclusive et non plus seulement d'insertion.

Face à ces transformations profondes ayant entraîné des changements structurels majeurs, les partenaires sociaux de la branche souhaitent accompagner les ETT/ETTI dans la sécurisation des trajectoires professionnelles de leurs salariés permanents, en favorisant le recours à la période de reconversion ou de promotion par l'alternance, dite « Pro-A », par des actions de formation ou par des actions de validation des acquis de l'expérience, ayant pour objectifs :

- Soit la reconversion professionnelle, permettant au salarié de changer de métier ;
- Soit la promotion sociale ou professionnelle, permettant de valoriser le parcours du salarié.

Conformément à la législation en vigueur, la mobilisation de la Pro-A par les ETT/ETTI, nécessite l'établissement d'une liste de certifications professionnelles éligibles dans le cadre

d'un accord de branche étendu, élaborée à partir de constats de forte mutation d'activité et de risque d'obsolescence des compétences des salariés visés.

En conséquence, sur la base des travaux menés par la CPNE de la branche, les parties signataires du présent accord, conviennent des stipulations suivantes :

Article 1 – Objet de l'accord

Le présent accord a pour objet de préciser les certifications professionnelles accessibles dans le cadre de la « Pro-A » conformément à la législation et à la réglementation en vigueur.

Les parties signataires souhaitent également rappeler, dans le cadre du présent accord, les modalités de mise en œuvre de la Pro-A, ainsi que les conditions de sa prise en charge visées dans l'accord du 29 novembre 2019 en faveur du développement des compétences et des qualifications des salariés de la branche du travail temporaire tout au long de leur vie professionnelle.

Article 2 – Publics bénéficiaires

Conformément à la législation en vigueur, peuvent bénéficier du dispositif Pro-A, les salariés permanents titulaires d'un contrat à durée indéterminée ainsi que ceux placés en activité partielle.

Sont concernés, les salariés permanents n'ayant pas atteint un niveau de qualification sanctionné par une certification professionnelle enregistrée au RNCP et correspondant au grade de la licence (niveau 6) en application de la réglementation en vigueur.

Article 3 – Certifications professionnelles éligibles à la Pro-A

Article 3-1 – Principes

Conformément à la législation en vigueur, la Pro-A vise les actions de formation nécessaires à l'acquisition d'une certification, qui peut :

- Soit être le socle commun de connaissances et de compétences professionnelles (Certificat CléA et CléA numérique) ;
- Soit être l'une des certifications enregistrées au RNCP et figurant dans une liste de branche élaborée sur la base d'éléments d'analyse, permettant de justifier les choix des certifications professionnelles retenues, au vu des constats et anticipations de forte mutation d'activité et de risque d'obsolescence des compétences.

Par ailleurs, en application de la législation en vigueur, les actions de formation complémentaires à la validation des acquis de l'expérience (VAE) visant l'acquisition des certifications professionnelles mentionnées dans la liste fixée dans le cadre du présent accord, sont également éligibles à la Pro-A.

Article 3-2 – Constats et analyses justifiant les choix des certifications retenues

Dans le cadre des travaux menés en vue d'élaborer la liste des certifications éligibles à la Pro-A, les membres de la CPNE de la branche se sont notamment appuyés sur deux études produites par l'Observatoire de l'Intérim et du Recrutement (OIR) sur les métiers des permanents des agences d'emploi (en 2015) et leurs trajectoires professionnelles (en 2017).



- Les activités des ETT/ETTI sont historiquement organisées autour de trois pôles d'activité :

- Un pôle commercial dédié à la prospection des entreprises et à la réalisation des commandes ;
- Un pôle recrutement des salariés intérimaires afin de répondre aux commandes des entreprises clientes ;
- Un pôle lié aux tâches administratives telles que la facturation ou la paie des salariés intérimaires.

En lien avec ces pôles d'activité, six « métiers socles » sont exercés au sein du réseau des agences d'emploi :

- Le/la chargé(e) en recrutement ;
- Le/la consultant(e) en recrutement ;
- Le/la commercial(e) ;
- Le/la responsable d'agence ;
- Le/la chargé(e) de gestion ;
- Le/la chargé(e) d'accueil.

A côté de ces six métiers socles, figurent également :

- Des fonctions dites « supports », dédiées à des domaines d'expertise spécifiques et exercées principalement au sein des sièges sociaux des ETT/ETTI ;
- Des métiers spécifiques au réseau des ETTI tel que le/la conseiller(ère) emploi.

Au cours des quinze dernières années, les activités des ETT/ETTI ont connu des mutations importantes, qui se sont accélérées ces cinq dernières années et ont eu des répercussions sur les métiers exercés au sein du réseau des agences d'emploi et sur les trajectoires professionnelles des salariés permanents.

- Plusieurs facteurs structurants, identifiés dans l'étude de l'OIR sur les métiers des permanents, sont à l'origine de ces mutations :

- Face à une concurrence accrue, les ETT se sont adaptées à travers le développement d'une offre « **de solutions RH** », comprenant outre du placement en CDD et en CDI d'autres prestations liées notamment à la formation, au conseil juridique et à l'expertise en hygiène/sécurité. Ce développement a permis aux ETT de se positionner comme une agence d'emploi et non plus seulement d'intérim, pouvant apporter à ses entreprises clientes des solutions aux multiples problématiques en matière de RH. Ce nouveau positionnement s'est accompagné d'une montée en expertise des agences d'emploi dans certains domaines spécifiques (formation, juridique, qualité et prévention et santé au travail), et par la constitution de départements spécialisés dans ces domaines au sein notamment des sièges sociaux des ETT.
- Afin d'assurer une meilleure proximité avec l'entreprise cliente, **des agences dites « hébergées »**, occupant les locaux du client, se sont développées. Cette organisation nécessite une meilleure proximité avec le client, les salariés intérimaires et mobilise souvent une connaissance plus approfondie des postes de travail, ainsi que des compétences variées en matière de RH (législation du travail temporaire, paye, sécurité...).
- La mise en place de plateformes, de centres de gestion ou de services partagés visant à mutualiser certaines tâches administratives a entraîné une **externalisation de la gestion de la paie des salariés intérimaires et de leurs contrats de travail**.

DS DS DS DS DS DS DS
 AW LS OL NF AM 3 TD GL

Pour autant, cette mutation a généré un niveau d'expertise élevé des salariés permanents dans le suivi et le contrôle de ces activités afin d'en garantir la bonne réalisation. Les salariés permanents doivent ainsi être en mesure d'apporter des éléments de réponse fiables en matière notamment de paie tant vis-à-vis des salariés intérimaires que des entreprises clientes.

- **Le déploiement de nouveaux outils informatiques connectés dans les agences a radicalement transformé l'activité des salariés permanents.** L'évolution est particulièrement prégnante dans les processus de recrutement et de suivi des missions des salariés intérimaires avec notamment le développement des « jobs board » qui constitue une aide précieuse pour le sourcing. Les activités d'accueil et de recrutement naturellement axées sur le relationnel, restent des pratiques fortes mais elles se sont enrichies et transformées. Ces nouveaux outils digitaux hérités du e-commerce permettent d'effectuer des recherches de plus en plus pointues et ciblées. Ils ont également permis d'interagir de façon plus complète avec les candidats, les salariés intérimaires et les entreprises clientes. Ils ont aussi entraîné plus de réactivité dans un environnement aux exigences accrues. La gestion des données en masse a permis d'accéder à des analyses étendues du marché. L'analyse et l'interprétation des données deviennent des activités essentielles pour prioriser des actions de formation et de placement, évaluer des profils, conseillers des interlocuteurs et anticiper des demandes. Le développement des nouvelles technologies a également entraîné l'accroissement des outils de reporting de l'activité des salariés permanents dans certaines entreprises de la branche.

Ces évolutions structurantes ont impacté les activités « cœur de métiers » des agences d'emploi (vendre, recruter et gérer) et ont généré de nouveaux besoins en compétences :

- **Concernant l'activité de recrutement :** la digitalisation du processus de recrutement et la diversification des prestations RH proposées par les agences d'emploi – CDD, CDI, CDI intérimaire, ingénierie de formation – ont impacté le périmètre d'activité du chargé/consultant en recrutement. Ce qui s'est traduit par une plus grande polyvalence et l'acquisition de compétences éprouvées en matière notamment de RH, de *sourcing* candidats et de commercialisation.
- **Concernant l'activité commerciale :** le développement des accords-cadres a modifié la relation commerciale avec l'entreprise cliente en encadrant plus fortement la prestation apportée par les agences d'emploi. Ceci s'est traduit par de nouveaux besoins en compétences dans le domaine de la négociation commerciale et de la relation client.
- **Concernant l'activité de gestion :** le développement des plateformes de gestion a impacté les activités du chargé de gestion qui se sont recentrées sur la vérification et le contrôle des paies et des contrats de travail des salariés intérimaires. Ceci s'est traduit par l'acquisition de nouvelles compétences dans la maîtrise des process notamment.

Ces évolutions ont également entraîné l'émergence de nouvelles fonctions supports à haute valeur ajoutée dans des domaines d'expertise qui constituent un enjeu fort pour les agences d'emploi et autant d'opportunités professionnelles (en termes de parcours et de mobilité) pour les salariés permanents des ETT/ETTI :

Domaines d'expertise	Métiers visés
Prévention/sécurité/qualité au travail	Responsable Qualité Sécurité Environnement/Qualiticien

Communication digitale	Chargé de projet web/digital
	Responsable marketing et communication
Analyse de données	Data Analyste/Business Analyste
	Développeur DATA intelligence artificielle
Formation	Formateur
	Ingénieur formation

Enfin l'évolution de l'environnement des structures d'insertion par l'activité économique a rejailli sur les activités des ETTI ayant pour vocation d'insérer des publics rencontrant de grandes difficultés.

- Eu égard à la nature des publics qu'elles accompagnent, les ETTI ont dû faire face à de nouvelles attentes en termes d'accompagnement social qui ont généré de nouvelles compétences en matière notamment de définition du projet professionnel des publics vulnérables intégrant la levée des freins périphériques à l'emploi et la nécessité de créer un maillage territorial en vue de répondre aux besoins de ces publics et des entreprises clientes.
- **Ces mutations structurantes ont des répercussions sur les trajectoires professionnelles des salariés permanents qui travaillent dans le secteur depuis plus de 15 ans** (près de 20% des salariés permanents d'après le rapport de branche de l'OIR 2020).
 - Selon les études de l'OIR, ces salariés permanents recrutés pendant « l'âge d'or de l'intérim » proviennent d'horizon très variés et ont le plus souvent des niveaux de diplôme moins élevés que ceux des salariés permanents arrivés récemment dans la profession. Ils connaissent ainsi des difficultés pour s'adapter aux mutations d'activités des agences d'emploi et sont par conséquent, plus exposés au risque d'obsolescence de leurs compétences et ceci malgré les opportunités professionnelles soulignées plus haut.

Article 3-3 – Liste des certifications professionnelles retenues

Afin de renforcer et de sécuriser les compétences et les qualifications des salariés permanents en CDI et de permettre aux ETT/ETTI de les positionner ou repositionner sur l'ensemble des métiers identifiés, les partenaires sociaux de la branche souhaitent favoriser la mobilisation de la Pro-A sur des certifications professionnelles en lien avec ces métiers cibles.

En conséquence, les parties signataires définissent en annexe du présent accord, la liste des métiers et des certifications professionnelles associées.

Article 4 – Durée de la PRO-A

Conformément à la législation et à la réglementation en vigueur, la Pro-A s'étend sur une durée comprise entre 6 et 12 mois.

Les actions de formation prévues dans le cadre de la Pro-A sont d'une durée comprise entre 15% et 25% de la durée totale de la période sans pouvoir être inférieure à 150 heures.

Article 5 – Modalités de mise en œuvre de la PRO-A

La mise en place de la Pro-A fait l'objet d'un avenant au contrat de travail du salarié permanent en CDI, qui est déposé auprès de l'OPCO AKTO.



Les actions de formation réalisées dans le cadre de la Pro-A peuvent se dérouler :

- Soit pendant le temps de travail avec maintien de la rémunération par l'employeur ;
- Soit en tout ou partie en dehors du temps de travail, à l'initiative du salarié permanent en CDI ou de l'employeur, dans les conditions fixées par la réglementation en vigueur.

Durant l'action de formation réalisée dans le cadre de la Pro-A, le salarié permanent en CDI doit être accompagné par un tuteur ayant bénéficié d'un accompagnement ou d'une formation spécifique si nécessaire.

Article 6 – Conditions de prise en charge de la Pro-A

Les actions de formation réalisées dans le cadre de la Pro-A sont financées sur les fonds légaux de l'OPCO AKTO destinés à l'alternance, sur la base des conditions de prise en charge fixées par la CPNE de la branche et pilotées par la SPP du travail temporaire.

Le forfait de prise en charge de l'action de formation réalisée dans le cadre de la Pro-A est fixé initialement à 17 euros de l'heure et finance en tout ou partie :

- Les actions de positionnement, d'évaluation et d'accompagnement, mises en œuvre par un organisme de formation externe ou un service de formation interne ;
- Les coûts pédagogiques et les frais annexes du salarié, ainsi que les salaires dans les limites fixées par la réglementation en vigueur.

Dans les six mois suivant l'entrée en vigueur de la liste déterminée par la CPNE de la branche, un bilan spécifique de l'impact de ce forfait sera réalisé. Au vu de ce bilan, la CPNE de la branche pourra, le cas échéant, modifier le forfait de prise en charge de la Pro-A.

Article 7 – Champ d'application de l'accord

Le présent accord s'applique aux ETT/ETTI situées sur le territoire métropolitain et dans les départements et régions d'outre-mer et collectivités d'outre-mer (DROM-COM).

Article 8 – Durée et entrée en vigueur de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et entre en vigueur le lendemain du jour de la parution au Journal Officiel de son arrêté d'extension.

Article 9 – Dispositions particulières aux entreprises de moins de 50 salariés

Les parties signataires conviennent que le contenu du présent accord ne justifie pas, au regard de son objet, de prévoir des stipulations spécifiques en application de l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Article 10 – Suivi de l'accord

Les partenaires sociaux de la branche confient à la CPNE de la branche le soin de piloter les conditions de mises en œuvre du présent accord et d'en assurer le suivi.

Article 11 – Suivi de l'actualisation de la liste de certifications professionnelles

La CPNE de la branche qui a un rôle prépondérant dans l'actualisation de la liste des métiers et des certifications professionnelles, sera chargée d'examiner régulièrement et au moins une

fois par an la pertinence de son contenu au regard notamment de l'évolution du contexte économique et des travaux conduits par l'OIR.

Article 12 – Révision et dénonciation de l'accord

Le présent accord peut être révisé conformément aux dispositions des articles L. 2261-7 et suivants du code du travail.

Il peut être dénoncé dans les conditions prévues aux articles L. 2261-9 et suivants du code du travail.

Article 13 – Dépôt et extension

Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt dans les conditions prévues aux articles L.2231-6, L.2261-1 et D.2231-2 du code du travail ainsi que les formalités nécessaires à son extension.

Fait à Paris, le 26 mars 2021, en un exemplaire signé par voie électronique,

<p>CGT INTERIM</p> <p>DocuSigned by:  2F5FB14D133542E...</p>	<p>CFDT – Fédération des services</p> <p>DocuSigned by:  717D34B164BB4F8...</p>
<p>UNSA – Fédération commerce et services</p> <p>DocuSigned by:  40DE5BFBC2A94C1...</p>	<p>FORCE OUVRIERE</p> <p>DocuSigned by:  8AA92A759EA545E...</p>
<p>CFTC – INTERIM</p> <p>DocuSigned by:  3691D0C76F94401...</p>	<p>CFE – CGC – FNECS</p> <p>DocuSigned by:  8E5D211FBD6E4CC...</p>
<p>PRISM'EMPLOI</p> <p>DocuSigned by:  72DBB110DCEB493...</p>	






,
 


ANNEXE – LISTE DES CERTIFICATIONS ELIGIBLES A LA PRO-A POUR LES SALARIES PERMANENTS EN CDI

FILIERE	METIERS VISES	CERTIFICATION	CODE RNCP	NIVEAU
Recrutement	Chargé de recrutement/Consultant recrutement (agences ou implants/agences intégrées)	Chargé de recrutement	RNCP34049	Niveau 6
		Assistant ressources humaines	RNCP35103	Niveau 5
		Assistant en ressources humaines	RNCP27095	Niveau 5
		Assistant en ressources humaines	RNCP35165	Niveau 5
		TP Assistant ressources humaines	RNCP35030	Niveau 5
		Consultant en recrutement des agences emploi	RNCP21934	Niveau 6
		Consultant en recrutement et travail temporaire	RNCP34250	Niveau 6
		Consultant recrutement	RNCP21733	Niveau 6
		Chargé de gestion des RH	RNCP30377	Niveau 6
		Chargé de gestion en RH	RNCP21956	Niveau 6
		Attaché de direction	RNCP26733	Niveau 5
		Licence professionnelle – Métiers de la GRH : Assistant	RNCP29806	Niveau 6
		Licence professionnelle – Métiers de la GRH : Formation, compétences et emploi	RNCP29805	Niveau 6
		Responsable des RH	RNCP18019	Niveau 6
		Responsable en gestion administrative et RH	RNCP29550	Niveau 6
		Responsable paie et administration des ressources humaines	RNCP35202	Niveau 6
		Responsable des RH	RNCP31019	Niveau 6
		Master Gestion des RH	RNCP34043	Niveau 7
		Manager de RH	RNCP31046	Niveau 7
		Manager des RH	RNCP28191	Niveau 7
Manager en RH	RNCP34242	Niveau 7		
Manager en RH	RNCP28776	Niveau 7		
Manager RH	RNCP17279	Niveau 7		
Commerciale	Commercial (agences ou grands comptes)	Licence professionnelle – Commercialisation de produits et services	RNCP29631	Niveau 6
		ESC La Rochelle programme grande école	RNCP17017	Niveau 7









	Manager du développement commercial	RNCP11541	Niveau 7
	Manager du développement marketing et commercial	RNCP11933	Niveau 7
	Manager marketing et développement commercial	RNCP27377	Niveau 7
	Responsable commercial en affaires internationales	RNCP30721	Niveau 6
	Master – Marketing, vente	RNCP31501	Niveau 7
	Responsable du développement commercial	RNCP13596	Niveau 6
	Responsable du développement commercial	RNCP34703	Niveau 6
	Responsable du management commercial et marketing	RNCP16629	Niveau 6
	Responsable marketing et commercial	RNCP18000	Niveau 6
	Assistant commercial	RNCP6568	Niveau 5
	Attaché commercial	RNCP34559	Niveau 5
	Attaché commercial	RNCP27413	Niveau 5
	TP Négociateur technico-commercial	RNCP34079	Niveau 5
	Responsable en marketing et développement commercial	RNCP22994	Niveau 6
	Responsable du développement et du pilotage commercial	RNCP34524	Niveau 6
	Responsable de la stratégie marketing et du développement commercial omnicanal	RNCP34195	Niveau 6
	DIPLOVIS – Développement marketing et commercial	RNCP34891	Niveau 6
	Responsable commercial et marketing digital	RNCP28675	Niveau 6
	Licence Professionnelle – Technico-commercial	RNCP30163	Niveau 6
	DIPLOVIS – Responsable du marketing et du développement commercial	RNCP35025	Niveau 6
	Responsable Technico-Commercial	RNCP34184	Niveau 6
	DIPLOVIS – Diplôme en développement commercial	RNCP35104	Niveau 6
	Responsable commercial et marketing	RNCP31923	Niveau 6
	DIPLOVIS – Diplôme en développement commercial et marketing digital	RNCP34950	Niveau 6


 DS *AW* DS *LS* DS *AL* DS *MF* DS *AM* DS *TD* DS *GL*

		Chef de projets marketing et commercial	RNCP34380	Niveau 6
Management opérationnel	Responsable d'agence/agence intégrée	Licence Professionnelle – Management des activités commerciales	RNCP30095	Niveau 6
		Manager opérationnel d'un centre de profit	RNCP17152	Niveau 6
		Manager d'un centre de profit	RNCP35162	Niveau 6
		Manager du développement commercial	RNCP11541	Niveau 7
		TP Responsable de petite et moyenne structure	RNCP27596	Niveau 5
		BTS – Management commercial opérationnel	RNCP34031	Niveau 5
		Responsable opérationnel d'activité	RNCP30385	Niveau 6
		DIPLOVIS – Diplôme d'études supérieures en commerce et management opérationnel	RNCP16286	Niveau 6
		Responsable en management opérationnel	RNCP22983	Niveau 6
Gestion opérationnelle	Chargé de gestion	Analyste crédit	RNCP31968	Niveau 6
		Licence professionnelle – Management et gestion des organisations	RNCP30086	Niveau 6
		Licence professionnelle – Métiers de la gestion et de la comptabilité : fiscalité	RNCP30107	Niveau 6
		Responsable carrières et paie	RNCP31969	Niveau 6
		Consultant en Management de projets	RNCP26949	Niveau 7
		Manager des entreprises et des organisations	RNCP28184	Niveau 7
		Manager de projets innovants	RNCP28211	Niveau 7
		Gestion comptable et financier	RNCP30722	Niveau 6
		Comptable	RNCP34191	Niveau 5
		Comptable d'entreprise	RNCP34457	Niveau 5
		Comptable	RNCP35056	Niveau 5
		TP Gestionnaire comptable et fiscal	RNCP31677	Niveau 5
		DUT Gestion des entreprises et des administrations option Gestion comptable et financière	RNCP20702	Niveau 5
		Responsable comptable	RNCP2144	Niveau 6
		Licence Professionnelle – Métiers de la gestion et de la comptabilité : gestion comptable et financière	RNCP29776	Niveau 6
		Licence Professionnelle – Métiers de la gestion et de la comptabilité : révision comptable	RNCP29791	Niveau 6



		BUT Gestion des entreprises et des administrations : gestion comptable, fiscale et financière	RNCP35375	Niveau 6
		Responsable comptable et financier	RNCP12378	Niveau 6
		Gestionnaire de Paie	RNCP6561	Niveau 5
		Responsable du pôle paie	RNCP20508	Niveau 6
		BTS Gestion de la PME	RNCP32360	Niveau 5
		BTS Support à l'action managériale	RNCP34029	Niveau 5
		Expert en audit, contrôle et conseil	RNCP35008	Niveau 7
		Expert en audit et contrôle de gestion	RNCP32199	Niveau 7
Emploi	Chargé d'accompagnement socioprofessionnel	TP Conseiller en insertion professionnelle	RNCP403	Niveau 5
		TP Chargé d'accompagnement social et professionnel	RNCP7426	Niveau 5
		Accompagnateur en insertion professionnelle	RNCP27348	Niveau 5
		Licence professionnelle – Intervention sociale : insertion et réinsertion sociale et professionnelle	RNCP30080	Niveau 6
	Responsable de structure d'insertion	Licence professionnelle – Intervention sociale : insertion et réinsertion sociale et professionnelle	RNCP30080	Niveau 6
		Licence professionnelle – Métiers de la GRH : formation, compétences et emploi	RNCP29805	Niveau 6
		Responsable des RH	RNCP18019	Niveau 6
		TP Responsable de petite et moyenne structure	RNCP27596	Niveau 5
Fonctions supports / Communication/digital	Chargé de projet web/digital	Expert en stratégie digitale	RNCP16959	Niveau 7
		Chef de projet digital	RNCP31906	Niveau 6
		Chef de projet digital	RNCP31187	Niveau 6
		Chef de projet Full Stack web-digital	RNCP32057	Niveau 6
		Chef de projet digital	RNCP27031	Niveau 6
		Chef de projet en informatique	RNCP13388	Niveau 6
		Chef de projet digital	RNCP34167	Niveau 6
		BTS Négociation et digitalisation de la Relation Client	RNCP34030	Niveau 5
		Chef de projet e-business	RNCP34340	Niveau 6
		Chef de projet système d'information	RNCP31206	Niveau 7
		Expert en stratégie digitale	RNCP16959	Niveau 7









	Responsable marketing et communication	Responsable marketing et communication	RNCP28766	Niveau 6
		Responsable marketing et communication	RNCP27102	Niveau 6
		Chef de projets marketing et communication	RNCP34580	Niveau 6
		Manager de la communication	RNCP11936	Niveau 6
		Manager de la communication	RNCP32000	Niveau 7
		Chef de projet multimédia	RNCP34512	Niveau 6
		Expert en ingénierie et management de la communication numérique	RNCP18197	Niveau 7
Fonctions supports /Analyse de données	Data Analyste/business Analyste	DATA Analyst	RNCP34964	Niveau 6
		DATA Scientist	RNCP34545	Niveau 7
		Délégué à la protection des données (Data Protection Officer) (MS)	RNCP32106	Niveau 7
		Expert en sciences des données	RNCP34262	Niveau 7
		Développeur Full Stack BIG DATA	RNCP32123	Niveau 7
	Développeur DATA intelligence artificielle	Développeur en intelligence artificielle	RNCP34757	Niveau 6
Fonctions supports/ Prévention sécurité/Qualité	Responsable Qualité Sécurité Environnement/Qualiticien	Préventeur en Risques professionnels, Santé au travail et Environnement	RNCP32069	Niveau 6
		Licence Professionnelle – Sécurité des biens et des personnes	RNCP30162	Niveau 6
		Licence professionnelle – Qualité, hygiène, sécurité, santé, environnement	RNCP30098	Niveau 6
		Master – Master Qualité, Hygiène, Sécurité	RNCP25788	Niveau 7
		Master – Qualité, hygiène, sécurité	RNCP30636	Niveau 7
		Master – Sciences Technologies Santé mention Qualité hygiène sécurité	RNCP29085	Niveau 7
		Responsable qualité sécurité environnement	RNCP16325	Niveau 6
		CQP Préventeur santé-sécurité au travail et environnement	RNCP34236	Niveau 5
		Préventeur des risques au travail	RNCP34988	Niveau 6
		Préventeur en Risques professionnels, Santé au travail et Environnement	RNCP32069	Niveau 6
Fonctions support/Formation	Formateur	Formateur	RNCP34971	Niveau 5
		Formateur	RNCP12820	Niveau 5


 DS AW DS LS DS OC DS NF DS AM DS TD DS GL

		Formateur responsable de projet de formation	RNCP31903	Niveau 6
		Formateur d'adultes (DUFA)	RNCP35248	Niveau 5
		TP Formateur professionnel d'adultes	RNCP247	Niveau 5
	Ingénieur formation	Responsable formation et développement des compétences	RNCP13006	Niveau 6
		Responsable de projets de formation	RNCP5400	Niveau 6
		Responsable projets et ingénierie de formation	RNCP25508	Niveau 6
		Responsable d'ingénierie pédagogique	RNCP34050	Niveau 6
		Responsable en ingénierie de la formation (DU)	RNCP34728	Niveau 6







