

| |
|---|
| <p style="text-align: center;">ACCORD COLLECTIF NATIONAL SUR LA RECONVERSION OU PROMOTION PAR L'ALTERNANCE</p> <p style="text-align: center;">PORTAGE DE PRESSE</p> |
|---|

Préambule

En application de l'ordonnance n° 2019-861 du 21 août 2019 visant à assurer la cohérence de diverses modifications législatives avec la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018, il a été confié aux branches professionnelles la détermination d'une liste de certifications professionnelles éligibles à la reconversion ou promotion par alternance (Pro-A).

Ces certifications doivent respecter les critères de forte mutation de l'activité et de risque d'obsolescence des compétences.

Dans ce cadre, le présent accord détermine les certifications professionnelles éligibles à la reconversion ou promotion par alternance (Pro-A) dans la branche du portage de presse.

Article 1 – Champ d'application

Le champ d'application professionnel et géographique du présent accord est celui de la convention collective nationale du portage de presse du 26 juin 2007, tel que défini à son article 1^{er}, à savoir la diffusion, par portage à domicile, de publications quotidiennes et périodiques d'informations politiques et générales payantes.

Article 2 – Reconversion ou promotion par l'alternance

L'action de reconversion ou promotion par alternance, dite « Pro-A », a pour objet de permettre au salarié de changer de métier ou de profession, ou de bénéficier d'une promotion sociale ou professionnelle par des actions de formation ou par des actions de validation des acquis de l'expérience.

2.1. Salariés concernés

La reconversion ou promotion par alternance concerne les salariés en contrat à durée indéterminée ou bénéficiaires d'un contrat unique d'insertion à durée indéterminée, ainsi que les salariés placés en position d'activité partielle, n'ayant pas atteint un niveau de qualification sanctionné par une certification professionnelle enregistrée au RNCP correspondant au niveau tel que défini à l'article D. 6324-1-1 du code du travail (inférieur au grade de licence).

Parmi ces salariés, elle concerne notamment ceux dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies ou de l'organisation du travail.

À ce titre, la reconversion ou promotion par alternance sera en priorité accessible pour des formations en faveur des salariés occupant des métiers sensibles et/ou permettant

l'acquisition de compétences ou de certifications vers des métiers émergents.

2.2. Certifications et actions éligibles

Conformément à l'article L. 6324-3 du code du travail, sont listées en annexe dudit accord les certifications professionnelles éligibles à la reconversion ou promotion par l'alternance ainsi que les motifs justifiant du choix desdites certifications eu égard à la forte mutation des activités de la branche et du risque d'obsolescence des compétences.

La reconversion ou promotion par alternance peut également permettre l'acquisition du socle de connaissance et de compétences (certificat Cléa).

Les actions éligibles à ce dispositif sont des actions de formation ou des actions de validation des acquis de l'expérience.

2.3. Mise en œuvre

Le contrat de travail du salarié concerné fait l'objet d'un avenant précisant la durée et l'objet de la reconversion ou promotion par l'alternance. Cet avenant est déposé auprès de l'opérateur de compétences compétent.

La reconversion ou promotion par l'alternance est organisée soit à l'initiative du salarié, soit à l'initiative de l'employeur.

L'employeur désigne pour chaque salarié en Pro-A un tuteur parmi les salariés qualifiés de l'entreprise.

Les actions mises en œuvre pendant le temps de travail donnent lieu au maintien de la rémunération du salarié.

Les actions peuvent se dérouler pour tout ou partie en dehors du temps de travail à l'initiative soit du salarié, soit de l'employeur, après accord écrit du salarié et dans les limites prévues par les dispositions légales.

2.4. Financement

Les actions réalisées dans le cadre de la reconversion ou promotion par l'alternance sont financées par l'opérateur de compétences au titre de la section alternance, conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

L'opérateur de compétences peut également prendre en charge la rémunération du salarié en formation selon les conditions légales et réglementaires.

Ce financement pourra être cumulé, selon les situations, avec les fonds conventionnels dédiés au financement de la formation professionnelle ou avec le plan de développement des compétences des entreprises de moins de cinquante salariés selon des modalités fixées par l'opérateur de compétences.

Article 3 – Entreprises de moins de cinquante salariés

Compte tenu de l'objet du présent accord qui vise à définir les conditions de mise en œuvre de la Pro-A pour l'ensemble des entreprises relevant de son champ d'application, et conformément aux dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les parties signataires conviennent qu'il n'y a pas lieu de prévoir de dispositions spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés telles que visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Article 4 - Entrée en vigueur et durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il prend effet à compter de son extension.

Article 5 – Révision et dénonciation

Le présent accord peut être révisé totalement ou partiellement, dans les conditions prévues par les articles L. 2261-7 et suivants du code du travail.

La demande de révision est adressée par l'une des parties signataires du présent accord (ou y ayant adhéré ultérieurement) à l'ensemble des signataires et adhérents par lettre recommandée avec accusé de réception.

Les négociations sont ouvertes dans les trois mois suivant la demande de révision.

Si l'engagement de la révision a lieu à l'issue du cycle électoral, alors la révision peut intervenir à l'initiative de toutes les organisations syndicales représentatives dans le champ d'application de l'accord. Pour la partie patronale, la condition de représentativité n'est exigée qu'à compter de l'extension du présent accord.

Le présent accord peut être dénoncé dans les conditions prévues aux articles L. 2261-9 et suivants du code du travail, à compter de l'expiration d'un préavis de trois mois.

Cette dénonciation est portée à la connaissance des autres parties signataires ou ayant adhéré, par lettre recommandée avec accusé de réception et déposée par la partie la plus diligente auprès des services compétents.

Article 6 – Suivi

Les signataires du présent accord conviennent de constituer une commission de suivi.

Cette commission sera notamment chargée d'établir un bilan d'application du présent accord chaque année, à partir du bilan annuel d'activité communiqué par l'AFDAS.

Les difficultés d'application du présent accord seront soumises à l'ensemble des signataires dans un délai d'un mois à compter de la réception de la notification écrite du désaccord par une ou plusieurs organisations professionnelles ou syndicales signataires.

Article 7 – Revoyure

Les signataires conviennent de se rencontrer dans un délai de trois ans à compter de l'entrée en vigueur du présent accord afin d'examiner ensemble les éventuelles adaptations à apporter au présent accord.

Article 8 - Formalités et demande d'extension

Le présent accord est notifié à l'ensemble des organisations représentatives par l'organisation signataire la plus diligente.

Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt et de publicité conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Le présent accord fait l'objet d'une demande d'extension conformément aux dispositions de l'article L.2261-24 du code du travail.

Fait à Paris, le 25 juin 2021

En 7 exemplaires de 16 pages

Pour le Groupement des Entreprises de Portage de Presse

Pour la F3C CFDT

Pour la CFTC

Pour FO SNPEP

Annexe relative aux certifications professionnelles éligibles à la reconversion ou à la promotion par l'alternance

L'ordonnance n° 2019-861 du 21 août 2019 a modifié l'article L. 6324-3 du code du travail qui prévoit désormais : « *Un accord collectif de branche étendu définit la liste des certifications professionnelles éligibles à la reconversion ou promotion par alternance. L'extension de cet accord est subordonnée au respect des critères de forte mutation de l'activité et de risque d'obsolescence des compétences.*

La reconversion ou promotion par alternance peut permettre l'acquisition du socle de connaissance et de compétences mentionné aux articles L. 6121-2, L. 6324-1 et L. 6323-6. ».

1/ Les critères de forte mutation de l'activité et de risque d'obsolescence des compétences au sein de la branche professionnelle :

A. Portrait de la branche du portage de presse

La Branche du Portage de Presse (IDCC 2683) se compose de 72 entreprises et emploie 5987 salariés (INSEE DADS 2016).

Elle regroupe les entreprises ayant principalement une activité de diffusion, par portage à domicile, de publications quotidiennes et périodiques d'informations politiques et générales payantes.

Le profil des salariés est assez masculin (70 % d'hommes) et relativement âgé (52 % des salariés ont plus de 45 ans).

B. Les mutations en cours ou anticipées

Dans le cadre de l'EDEC Culture, Création, Communication, Sport et Tourisme, une étude prospective est en cours dans le secteur de la Presse et des Agences de Presse, incluant le portage de presse. Cette étude permet de dresser un premier panorama de la situation économique et sociale du secteur (première partie de l'étude réalisée en 2020). Ces constats sont complétés par ceux issus d'un Diagnostic Action dans le Presse réalisé en 2021.

Le secteur de la Presse fortement fragilisé ; Les 2 piliers du modèle économique remis en question (vente papier et revenus de la publicité)

Le chiffre d'affaires de la Presse a connu une forte diminution ces dernières années (-34% entre 2006 et 2016, source DGMIC, ministère de la culture, 2019) du fait notamment de la baisse des rémunérations issues de la vente de presse papier et des revenus de la publicité.

Pour autant, les activités les plus rémunératrices pour les entreprises du secteur en 2019 proviennent toujours du support papier

Bien que les recettes des ventes papiers sont en constante diminution depuis le début des années 2000 (érosion des recettes des ventes au numéro de 35% entre 2006 et 2016) les ventes par abonnement se maintiennent (+76% entre 2005 et 2015) permettant de limiter les pertes de revenus, la vente de presse papier représentait ainsi 41% du chiffre d'affaires de la Presse en 2019

De même, **les recettes publicitaires papier** qui constituent encore une part importante du chiffre d'affaires du secteur (29% en 2019) **se raréfient** (-52% entre 2006 et 2016) et ne sont que très légèrement compensées par la publicité numérique (enjeu de la monétisation des audiences numériques)

Les nouvelles activités développées par les entreprises (événementiel, formation, prestations externes) ne permettent pas de compenser la baisse du chiffre d'affaires générée par la rémunération des ventes.

Le modèle économique de la Presse écrite est fortement remis en question par le numérique avec une baisse des revenus des ventes papier et une baisse des ressources publicitaires.

Focus sur la diffusion

- **Un secteur caractérisé par la baisse du nombre d'exemplaires print diffusés**

Les ventes au numéro représentent actuellement 33% des diffusions du secteur mais continuent de s'éroder. Entre 2007 et 2017 le marché de la vente au numéro a perdu 54% en volume et 39% en valeur.

En 10 ans, les ventes au numéro ont diminué de 56% pour les journaux et de 53% pour les magazines. La baisse liée en partie à la diminution du parc de points de vente impactant la diffusion des exemplaires.

Entre 2011 et 2018 le nombre de points de vente s'est rétracté de 26% pour atteindre 22 711 points de vente en 2018.

- **L'augmentation continue des ventes par abonnement**

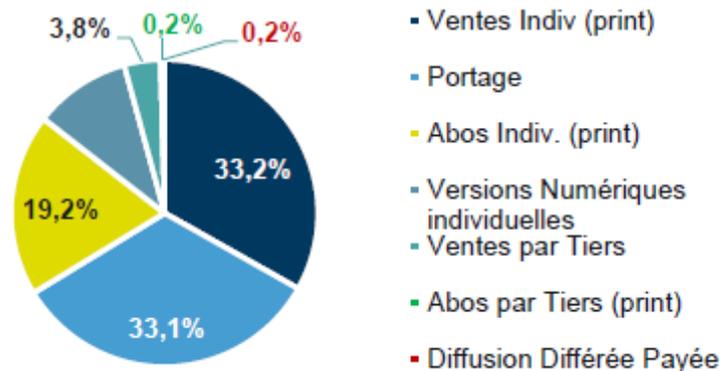
Parallèlement, **les ventes par abonnement ont augmenté en continue** (+ 76% entre 2005 et 2015) permettant de limiter la baisse de revenus des ventes d'exemplaires : les abonnements individuels et portage représentant 52% des diffusions en 2018. **Le portage représente à lui seul 33% de la diffusion en 2018.**

- **Et par le développement de la diffusion numérique sur tous les segments de la Presse écrite**

La diffusion numérique atteint les 17,2 milliards de visites sur l'ensemble des supports digitaux en 2016, alors que 3,2 milliards d'exemplaires papier ont été diffusés cette même année, bien que la problématique de la monétisation des audiences numériques demeure.

RÉPARTITION DE LA DIFFUSION FRANCE PAYÉE PAR TYPE DE DIFFUSION EN 2018

Source : Observatoire des Métiers de la presse, ACPM/OJD ;
retraitement Katalyse



Plusieurs leviers d'actions ont été et continuent d'être mobilisés par les entreprises de presse pour développer un nouveau modèle économique.

- **L'Accroissement des revenus de la vente :**

Par le développement de la diffusion multicanale en accroissant notamment les supports numériques sous des formes diverses (audio podcast, vidéo) pour diversifier et rajeunir le public de la presse écrite. La diffusion numérique s'accroît pour toutes les formes de presse.

L'Evolution des modèles de monétisation de l'information : par exemple en proposant des informations gratuites, à « chaud » et « attractives » pour les lecteurs et des articles de fond et d'analyses payants.

La diversification des modèles économiques avec des prix au numéro, à l'article multisupport, associer à une offre gratuite en libre accès et une offre premium en accès payant. Quelques titres ayant choisi d'accroître le prix au numéro pour atténuer l'effet de la baisse de diffusion papier sur leur revenu.

- **L'accroissement des revenus de la publicité**

La publicité se développe essentiellement sur la publicité en ligne même si le marché est capté dans sa grande majorité par les grandes plateformes numériques.

- **La diversification des sources de revenus**

De nouvelles « offres » connexes aux activités traditionnelles de la presse écrite se développent : de l'événementiel, de la formation et de nouvelles sources de revenus (le membership : contribution volontaire à un media affinitaire, le crowdfunding) sont recherchées.

- **La diminution des dépenses**

⇒ Développement de la mutualisation et de la concentration

Une tendance à la concentration ces dernières années qui pourraient se conforter à l'avenir ; une concentration qui permet de réaliser des économies d'échelle en mutualisant certaines fonctions.

Ce phénomène s'observe dans la mutualisation des imprimeries dans un contexte de réduction de la distribution papier, de nombreuses imprimeries se retrouvent en sous activité cette mutualisation serait également l'occasion de renouveler et de moderniser le parc machine.

Il se traduit également par la mutualisation de la distribution.

Focus sur la fragilisation des réseaux de distribution : un facteur accélérant l'évolution

Une diminution des points de vente et des réseaux de distribution

Le nombre de points de vente diminue :

- Les réseaux traditionnels de presse ont été fortement impactés par la diminution de la distribution papier. Le nombre de point de vente actifs a ainsi baissé de 6,2% entre 2016 et 2017.
- La diminution également des commerces de proximité qui distribuent la presse, en particulier dans les espaces ruraux.

Les modalités de diffusion de la Presse écrite sont éclatées avec la démultiplication des supports (kiosques numériques, plateformes digitales, opérateurs télécoms fragilisant aussi les réseaux de distribution traditionnels).

Une fragilisation qui aurait un impact très fort sur la diffusion et donc sur les métiers de la distribution.

Des métiers dont les activités et les compétences évoluent et vont fortement évoluer dans les années à venir. Il existe un risque d'obsolescence des compétences pour les salariés du portage de presse. Il est important d'identifier ces métiers et les nouvelles compétences attendues pour accompagner au mieux les salariés.

C. L'impact de ces évolutions sur les métiers

La cartographie des métiers de la presse (<https://cartographie.metiers-presse.org/>) réalisée à la demande de la CPNEF de la Presse et des Agences de Presse et l'Afdas distingue 3 métiers :

⇒ **Accompagner les mutations des métiers**

LE PORTEUR DE PRESSE

Il a à sa disposition de plus en plus souvent des outils numériques qui lui permettent d'optimiser ses tournées et qui peuvent également permettre la gestion de la base de données des clients et des prospects en alimentant celle-ci avec les informations en provenance du terrain. Une évolution des compétences est nécessaire notamment pour mieux appréhender l'utilisation des outils numériques. **Un CleA numérique permettrait au porteur de presse, (le profil est assez âgé) de pouvoir pallier l'obsolescence de leurs compétences.**

LE RESPONSABLE EXPEDITION ROUTAGE ET PORTAGE

Le responsable expédition et le technicien d'exploitation ont été regroupés sous le vocable de responsable expédition routage et portage : en charge de l'organisation et de l'animation des réseaux de distribution par voie de routage et de portage. Son travail est particulièrement impacté par la concentration des circuits de distribution, qu'il doit optimiser, dans un contexte de réduction des coûts. **L'exploitation d'outils de gestion performants, le suivi en temps réel des volumes et la traçabilité des produits, font partie des activités qui vont se renforcer et qu'il aura à charge d'améliorer en permanence. Dans ce contexte, la gestion et le management des équipes relèvent d'une exigence forte pour ce profil type.**

LE LOGISTICIEN.

La concentration des réseaux de distribution conduit à repenser complètement l'organisation logistique nécessitant de faire évoluer les outils de pilotage, de coordination et de gestion de l'activité, et ce dans un souci de rationalisation des coûts. La gestion de la base de données des clients et des prospects sera centrale pour les équipes logistiques, qui devront être en mesure d'alimenter celles-ci avec les informations en provenance du terrain. D'autres outils seront également développés, liés directement à l'organisation de l'activité de distribution et son optimisation. Il s'agit en particulier des outils d'optimisation dynamique et de géolocalisation, en temps réel, des volumes.

Une montée en compétence sur le métier de logisticien et ses nouveaux process et outils s'avère nécessaire.

⇒ **Développer des passerelles vers d'autres métiers en interne**

Le Diagnostic Action de la Presse et des Agences de Presse montre que certains métiers sont en déclin.

Ces métiers en recul sont particulièrement présents au sein des familles de métiers liées à la Presse papier, dont les métiers du cœur de l'activité du portage de presse.

Pour ces métiers affectés par des baisses d'effectifs, il convient d'identifier des passerelles intersectorielles pour proposer aux salariés des perspectives d'évolution. Des passerelles pourraient ainsi exister en interne du porteur de presse vers la logistique, les transports, la vente, ou de l'ensemble des métiers du portage vers les

fonctions supports de l'entreprise : Ressources humaines, gestion, comptabilité, informatique et en particulier la maintenance informatique.

2/ liste des certifications éligibles à la promotion par l'alternance

Des certifications pour accompagner la montée en compétences par une actualisation des compétences liées aux métiers de la logistique (et notamment la digitalisation du process) et des certifications pour accompagner les évolutions possibles vers d'autres métiers internes à l'entreprise.

| THEMATIQUES METIERS | | | |
|--|--|---------------------|---|
| <i>Titres RNCP (Répertoire national de la certification professionnelle) classés par thématiques de formation. <u>Ne sont donc pas pris en compte les répertoires spécifiques.</u></i> | | | |
| TRANSPORT (1/1) | | | |
| Titre de la certification | Certificateur | Niveau de formation | Lien France Compétences |
| BEP Logistique et transport | Ministère de l'Education Nationale | 3 | https://www.francecompetences.fr/recherche/rncp/7387/ |
| DUT- Gestion logistique et transport | Ministère chargé de l'enseignement supérieur | 5 | https://www.francecompetences.fr/recherche/rncp/2462/ |
| Responsable en logistique | AFTRAL | 6 | https://www.francecompetences.fr/recherche/rncp/34198/ |
| TP- Conducteur livreur sur véhicule utilitaire léger | Ministère du travail | 3 | https://www.francecompetences.fr/recherche/rncp/34150/ |
| CAP - Conducteur livreur de marchandises | Ministère de l'éducation nationale | 3 | https://www.francecompetences.fr/recherche/rncp/17131/ |

LOGISTIQUE (1/1)

| Titre de la certification | Certificateur | Niveau de formation | Lien France Compétences |
|---|---|----------------------------|---|
| TP - Préparateur de commandes en entrepôt | Ministère du travail | 3 | https://www.francecompetences.fr/recherche/rncp/34860/ |
| CAP- Opérateur/opératrice logistique | Ministère de l'éducation nationale | 3 | https://www.francecompetences.fr/recherche/rncp/22689/ |
| CQP- Agent logistique (CQPI) | Multiples | 3 | https://www.francecompetences.fr/recherche/rncp/34989/ |
| Technicien en logistique | CCI Lyon Métropole-St Etienne Roanne | 4 | https://www.francecompetences.fr/recherche/rncp/34908/ |
| Opérateur logistique polyvalent | LOGINOV Formation | 4 | https://www.francecompetences.fr/recherche/rncp/35144/ |
| Bac Pro- Logistique | Ministère de l'éducation nationale | 4 | https://www.francecompetences.fr/recherche/rncp/1120/ |
| TP- Technicien(ne) supérieur(e) en méthodes et exploitation logistique | Multiples | 5 | https://www.francecompetences.fr/recherche/rncp/1901/ |
| TP- Technicien(ne) supérieur(e) en méthodes et exploitation logistique | Multiples | 5 | https://www.francecompetences.fr/recherche/rncp/17989/ |
| Responsable Logistique | CCI France | 6 | https://www.francecompetences.fr/recherche/rncp/23939/ |
| Licence professionnelle- Logistique et systèmes d'information (fiche nationale) | Multiples | 6 | https://www.francecompetences.fr/recherche/rncp/29989/ |
| Bachelor Universitaire Technologique (BUT)- Qualité, logistique industrielle et organisation : accompagnement à la transformation numérique | Multiples | 6 | https://www.francecompetences.fr/recherche/rncp/35353/ |
| CAP- Opérateur/trice de service - relation client et livraison | Ministère de l'éducation nationale | 3 | https://www.francecompetences.fr/recherche/rncp/29262/ |

THEMATIQUES TRANSVERSALES

Titres RNCP (Répertoire national de la certification professionnelle) classés par thématiques de formation. Ne sont donc pas pris en compte les répertoires spécifiques.

COMMERCE - VENTE (1/1)

| Titre de la certification | Certificateur | Niveau de formation | Lien France Compétences |
|--|---|----------------------------|---|
| TP- Assistant commercial | Ministère du travail | 5 | https://www.francecompetences.fr/recherche/rncp/35031/ |
| BTS- Technico-commercial | Ministère chargé de l'enseignement supérieur | 5 | https://www.francecompetences.fr/recherche/rncp/4617 |
| Attaché commercial | Inst de formation commerciale permanente | 5 | https://www.francecompetences.fr/recherche/rncp/34559 |
| Assistant(e) Commercial(e) | IFOCOP | 5 | https://www.francecompetences.fr/recherche/rncp/6568 |
| Attaché(e) commercial(e) | CCI France | 5 | https://www.francecompetences.fr/recherche/rncp/27413 |
| BTS- Management commercial opérationnel | Ministère de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation | 5 | https://www.francecompetences.fr/recherche/rncp/34031 |
| Animateur(trice) d'équipe en vente directe | Fédération de la vente directe (FVD) | 5 | https://www.francecompetences.fr/recherche/rncp/32172/ |
| Chargé de clientèle | Groupe IGS-CIEFA et Institut internat commerce et distribution | 5 | https://www.francecompetences.fr/recherche/rncp/34809 |
| | | | - |

FONCTIONS SUPPORT

Titres RNCP (Répertoire national de la certification professionnelle) classés par thématiques de formation. Ne sont donc pas pris en compte les répertoires spécifiques.

FINANCES – COMPTABILITE (1/2)

| Titre de la certification | Certificateur | Niveau de formation | Lien France Compétences |
|---|---|----------------------------|--|
| Comptable d'entreprise | La compagnie de formation | 5 | https://www.francecompetences.fr/recherche/rncp/34457/ |
| Comptable | Multiples | 5 | https://www.francecompetences.fr/recherche/rncp/35056 https://www.francecompetences.fr/recherche/rncp/34191 |
| DUT- Gestion des entreprises et des administrations option Gestion comptable et financière | Ministère chargé de l'enseignement supérieur | 5 | https://www.francecompetences.fr/recherche/rncp/20702 |
| Assistant de gestion | CNAM | 5 | https://www.francecompetences.fr/recherche/rncp/32018 |
| Assistant de gestion | Inst de formation commerciale permanente | 5 | https://www.francecompetences.fr/recherche/rncp/34193 |
| Assistant de gestion des petites entreprises | Association du centre de promotion sociale | 5 | https://www.francecompetences.fr/recherche/rncp/34021 |
| Licence professionnelle - Métiers de la gestion et de la comptabilité : comptabilité et paie (fiche nationale) | Multiples | 6 | https://www.francecompetences.fr/recherche/rncp/30106/ |
| Licence professionnelle - Métiers de la gestion et de la comptabilité : gestion comptable et financière (fiche nationale) | Multiples | 6 | https://www.francecompetences.fr/recherche/rncp/29776 |
| Licence professionnelle - Métiers de la gestion et de la comptabilité : contrôle de gestion (fiche nationale) | Multiples | 6 | https://www.francecompetences.fr/recherche/rncp/29764 |

| FINANCES – COMPTABILITE (suite 2/2) | | | |
|--|--|---------------------|---|
| Titre de la certification | Certicateur | Niveau de formation | Lien France Compétences |
| Contrôleur de gestion | CCI Paris IDF | 6 | https://www.francecompetences.fr/recherche/rncp/34310 |
| Contrôleur de gestion | IFOCOP | 6 | https://www.francecompetences.fr/recherche/rncp/27368 |
| RESSOURCES HUMAINES ET PAIE (1/3) | | | |
| Titre de la certification | Certicateur | Niveau de formation | Lien France Compétences |
| ASSISTANT RESSOURCES HUMAINES | CESI | 5 | https://www.francecompetences.fr/recherche/rncp/35103/ |
| ASSISTANT RESSOURCES HUMAINES | Institut de formation commerciale permanente | 5 | https://www.francecompetences.fr/recherche/rncp/35165/ |
| ASSISTANT RESSOURCES HUMAINES | CCI France | 5 | https://www.francecompetences.fr/recherche/rncp/27095/ |
| ASSISTANT RESSOURCES HUMAINES | Ministère du travail | 5 | https://www.francecompetences.fr/recherche/rncp/35030/ |
| DUT-GEA, option RH | Ministère chargé de l'enseignement supérieur | 5 | https://www.francecompetences.fr/recherche/rncp/20652/ |
| CHARGE(E) DE L'ADMINISTRATION ET DE LA GESTION DES RESSOURCES HUMAINES | OMNIS | 5 | https://www.francecompetences.fr/recherche/rncp/28108/ |
| GESTIONNAIRE DE PAIE | STUDI | 5 | https://www.francecompetences.fr/recherche/rncp/35061/ |

RESSOURCES HUMAINES ET PAIE (suite 2/3)

| Titre de la certification | Certificateur | Niveau de formation | Lien France Compétences |
|---|---|---------------------|---|
| GESTIONNAIRE DE PAIE | IFOCOP | 5 | https://www.francecompetences.fr/recherche/rncp/6561/ |
| GESTIONNAIRE DE PAIE | Ministère chargé de l'emploi | 5 | https://www.francecompetences.fr/recherche/rncp/4113/ |
| GESTIONNAIRE DE PAIE | MP FORMATION | 5 | https://www.francecompetences.fr/recherche/rncp/35003/ |
| GESTIONNAIRE PAIE ET ADMINISTRATION SOCIALE | Sciences U-Lyon | 5 | https://www.francecompetences.fr/recherche/rncp/28751/ |
| GESTIONNAIRE DE PAIE | Groupe IGS-CIEFA | 5 | https://www.francecompetences.fr/recherche/rncp/32206/ |
| COLLABORATEUR PAIE | SA SOFTEC AVENIR FORMATION | 5 | https://www.francecompetences.fr/recherche/rncp/34601/ |
| CHARGE DES RESSOURCES HUMAINES | Institut supérieur d'informatique et de management de l'information | 6 | https://www.francecompetences.fr/recherche/rncp/34798/ |
| CHARGE DE GESTION DES RESSOURCES HUMAINES | Sciences U-Lyon | 6 | https://www.francecompetences.fr/recherche/rncp/21956/ |
| CHARGE DES RESSOURCES HUMAINES | Sup des RH | 6 | https://www.francecompetences.fr/recherche/rncp/2326/ |
| CHARGE DE DEVELOPPEMENT DES RESSOURCES HUMAINES | Institut supérieur commerce gestion | 6 | https://www.francecompetences.fr/recherche/rncp/34729/ |
| CHARGE DE DEVELOPPEMENT DES RESSOURCES HUMAINES | SA SOFTEC AVENIR FORMATION | 6 | https://www.francecompetences.fr/recherche/rncp/34560/ |
| CHARGE DE GESTION DES RESSOURCES HUMAINES | IPL (ISEFAC Paris Lille) | 6 | https://www.francecompetences.fr/recherche/rncp/30377/ |

| RESSOURCES HUMAINES ET PAIE (suite 3/3) | | | |
|--|---|---------------------|---|
| Titre de la certification | Certificateur | Niveau de formation | Lien France Compétences |
| CHARGE(E) D'ADMINISTRATION DES RESSOURCES HUMAINES | Groupe IGS-CIEFA | 6 | https://www.francecompetences.fr/recherche/rncp/23000/ |
| INFORMATIQUE | | | |
| Titre de la certification | Certificateur | Niveau de formation | Lien France Compétences |
| TP- Technicien d'assistance en informatique | Ministère du travail - DGEFP | 4 | https://www.francecompetences.fr/recherche/rncp/225/ |
| DUT - Informatique | Minsitère chargé de l'enseignement supérieur | 5 | https://www.francecompetences.fr/recherche/rncp/20654/ |
| Socle de connaissances et de compétences professionnelles numérique (CléA Numérique) | Association nationale pour la certification paritaire interprofessionnelle et l'évolution professionnelle | | RS3936 https://www.francecompetences.fr/recherche/rs/3936/ |