

Règles de prise en charge 2021

PROMOTION IMMOBILIERE

Le Conseil d'Administration du 26 février 2021 a acté l'arrêt des règles de prises en charge au titre du Plan Anti-crise à compter du 1^{er} mars 2021.

A cette date, s'appliquent les barèmes et priorités de financement validés par les branches dans le cadre des Sections Paritaires Professionnelles et de l'Interprofession.

VOTRE ENTREPRISE A MOINS DE 50 SALARIES ET VOUS SOUHAITEZ DÉVELOPPER LES COMPÉTENCES DE VOS SALARIÉS

- Plan de développement des compétences

VOUS SOUHAITEZ RECRUTER

- Contrat de professionnalisation
- Contrat d'apprentissage
- Formation tuteur et d'apprentissage
- POEI POEC

VOUS SOUHAITEZ ACCOMPAGNER VOS SALARIÉS VERS UN DIPLÔME OU UNE CERTIFICATION

- PRO – A
- VAE

- Barèmes des frais annexes de formation
- Formations éligibles dans le cadre de la PRO A

Le plan de développement des compétences

Le plan de développement des compétences remplace le plan de formation depuis le 1er janvier 2019. Elaboré au regard des objectifs de votre entreprise, le plan vise à assurer l'adaptation des salariés à leur poste de travail, veiller au maintien de leur capacité à occuper un emploi - au regard notamment de l'évolution des métiers, des technologies et des organisations - et proposer des formations qui participent au développement de leurs compétences.

Publics

Salariés en CDI /CDD

Choix des prestataires

Les actions peuvent être réalisées par un organisme de formation externe dûment déclaré et enregistré au Datadock, ou en interne avec les ressources de l'entreprise (salariés formateurs...).

Financements

Dans la limite des fonds disponibles

Priorisation du recours aux financements issus du FNE-Formation pour les entreprises éligibles

Thème ou intitulé	Coût pédagogique	Frais annexes	Frais de salaire
		Entreprises de moins de 50 salariés exclusivement	
Techniques Métiers <ul style="list-style-type: none">✓ Promotion immobilière, montage d'opérations immobilières, de programmes ou projets immobiliers✓ Développement foncier – prospection foncière✓ Vente en l'état futur d'achèvement VEFA✓ Formations réglementaires des équipes commerciales immobilières : ALUR – carte T, conseil en financement de l'immobilier IOBSP – DCI,✓ Logiciels spécifiques au secteur d'activité (DAO/CAO – BIM)✓ Bâtiment, conception, construction, marché de travaux, sécurité des chantiers, livraison✓ Droit de l'immobilier, de la construction, de l'urbanisme et de l'aménagement	50 € / h	non	non

Thème ou intitulé	Coût pédagogique	Frais annexes	Frais de salaire
		Entreprises de moins de 50 salariés exclusivement	
Formations transverses ✓ RH ✓ Langues ✓ Management ✓ Comptabilité / gestion / fiscalité ✓ Secrétariat ✓ Droit (hors droits spécifiques métier) ✓ Informatique / bureautique généraliste ✓ Qualité, hygiène, sécurité	15 € / h	non	non
Transition écologique ✓ Analyse du cycle de vie (ACV) appliquée au bâtiment et à la construction ✓ Chantiers verts, gestion des déchets de chantier ✓ Construire en utilisant les matériaux biosourcés (bois, paille, terre crue...) ✓ Eco construction, conception de bâtiments bas carbone, à haute performance énergétique et environnementale ✓ Réglementation environnementale RE2020 ✓ Sensibilisation à la maîtrise de l'énergie	85 € / h	non	non



A noter

- ✓ Une limite de financement pour les formations individuelles de courte durée (non diplômantes, certifiantes...) est fixée à **5000 €** pour les entreprises de **moins de 11 salariés** :
 - tous postes de frais confondus,
- ✓ Une limite de financement pour les formations individuelles de courte durée (non diplômantes, certifiantes...) est fixée à **7500 € pour les entreprises de 11 à 50 salariés**

Les formations liées à la transition écologique sont financées **en dehors de ces deux plafonds**

- ✓ Toute modalité pédagogique ouvre droit à un financement :
 - Présentiel
 - FOAD (formation ouverte et à distance)
 - Blended learning (formation organisée en mixte présentiel / distanciel)
 - MOOC (formation en ligne ouverte à tous)
 - AFEST : 420 € / stagiaire et 2 400 € dans le cas d'un recours à un prestataire externe.
- ✓ Les frais d'inscription ne sont pas pris en charge.

Le contrat de professionnalisation

Solution efficace pour embaucher et former un nouveau collaborateur à vos métiers, qualification professionnelle à la clé, le contrat de professionnalisation repose sur l'alternance entre des périodes de formation et de mise en œuvre pratique en entreprise.

Publics

Ce contrat est ouvert notamment :

- aux personnes âgées de 16 à 25 ans révolus, afin de compléter leur formation initiale ;
- aux demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus.

Il peut également être proposé :

- aux personnes âgées de 16 à 25 ans qui n'ont pas validé un second cycle de l'enseignement secondaire et qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel ;
- aux demandeurs d'emploi de plus d'un an quel que soit leur âge ;
- aux bénéficiaires des minimas sociaux ;
- aux personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion.

Choisir une qualification professionnelle adaptée à vos besoins

Le contrat de professionnalisation peut être conclu pour préparer :

- ✓ Un diplôme ou un titre à finalité professionnelle inscrit au Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP),
- ✓ Un certificat de qualification professionnelle (CQP),
- ✓ Une qualification reconnue dans les classifications d'une convention collective nationale (CCN) de branche.

Conclure un contrat de travail

Le contrat de professionnalisation peut être conclu à durée indéterminée (CDI) ou déterminée (CDD) de 6 à 12 mois.

Sa durée peut même aller :

- ✓ Jusqu'à 24 mois pour les bénéficiaires et qualifications définis par accord de branche,
- lorsque la nature des qualifications prévues l'exige. Il en est ainsi des certifications professionnelles (diplôme, titre ou certificat de qualification professionnelle) exigeant une durée supérieure à 12 mois ;
- il en est encore de même des personnes préparant un diplôme ou titre spécifique aux métiers de la promotion immobilière.

- ✓ Jusqu'à 36 mois pour certains publics dits prioritaires :
 - Jeunes peu diplômés (n'ayant pas validé un second cycle de l'enseignement secondaire - baccalauréat - et qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel - CAP/BEP),
 - Demandeurs d'emploi inscrits depuis plus d'un an à Pôle emploi,
 - Bénéficiaires des minima sociaux (RSA, ASS, AAH) et anciens titulaires d'un contrat unique d'insertion (CUI).

Organiser la formation

Pendant le contrat, le salarié suit des actions de professionnalisation incluant des actions d'évaluation, d'accompagnement et de formation (enseignements généraux, professionnels ou technologiques).

La durée de la formation (incluant les enseignements généraux, professionnels et technologiques, les actions de positionnement, d'évaluation et d'accompagnement) doit être au minimum de 150 heures et représenter entre 15 % et 25 % de la durée du contrat, jusqu'à 40 % pour les catégories de bénéficiaires et de formations concernées par l'extension à 24 mois de l'action de professionnalisation.

La formation peut être réalisée :

- ✓ en externe, en faisant appel à un organisme de formation public ou privé déclaré. Une convention de formation doit alors être conclue ;
- ✓ en interne, si l'entreprise dispose d'un service de formation interne, de locaux identifiés, de moyens pédagogiques et de formateurs. Vous devez alors établir un plan de développement des compétences.

Une partie du contrat de professionnalisation peut se dérouler à l'étranger (dans l'Union européenne ou en dehors), afin de permettre à l'alternant de compléter sa formation théorique et/ou sa formation pratique en entreprise.

Cette possibilité de mobilité internationale est limitée à 1 an en principe, avec une durée obligatoire d'exécution du contrat en France d'au moins 6 mois.

Désigner un tuteur

Un tuteur doit être désigné par l'entreprise pour accompagner le salarié tout au long de son parcours de formation.

Le tuteur peut être :

- ✓ un salarié volontaire pour cette mission et justifiant d'une expérience professionnelle d'au moins 2 ans dans une qualification en rapport avec l'objectif de professionnalisation ;
- ✓ ou le chef d'entreprise ou d'établissement lui-même.

Rémunération

La rémunération des salariés sous contrat de professionnalisation est déterminée par la branche selon les dispositions suivantes :

NIVEAU	16 - 20 ANS	21 - 25 ANS	26 ANS ET +
Inférieur au Bac Professionnel ou titre professionnel équivalent (code 42 et infra sur le Cerfa)	55% du SMIC	70% du SMIC	Minimum SMIC ou 85% du salaire conventionnel
Qualification au moins égale à celle d'un Bac Professionnel ou d'un titre ou diplôme à finalité professionnelle de même niveau (code 41 et + sur le Cerfa)	65% du SMIC	80% du SMIC	Minimum SMIC ou 85% du salaire conventionnel

Prise en charge

L'Opco EP peut financer les frais liés à la formation du salarié.

Thème ou intitulé	Durée ou plafond de prise en charge	Coût pédagogique (forfait en €)
Diplômes, Titres, CQP inscrits au RNCP	Référentiel (cf. programme de formation)	9,15 € / h
Qualification reconnue CCN		9,15 € / h
Contrat renforcé		15 € / h
Contrat expérimental		9,15 € / h
Contrat expérimental public prioritaire		15 € / h

A noter

- ✓ La validité du contrat de professionnalisation est subordonnée à son enregistrement auprès des services de la DIRECCTE.
- ✓ Les pièces nécessaires à l'instruction du contrat de professionnalisation doivent être adressées à l'OPCO EP dans les 5 jours suivant la date de début du contrat :
 - Le Cerfa EJ20 en 3 exemplaires signés par les deux parties ;
 - La convention de formation et ses annexes (calendrier et programme) ;
 - Le CV du bénéficiaire (facultatif).

- ✓ La formation prévue dans le cadre d'un contrat de professionnalisation est payée directement à l'organisme de formation dans le cadre d'une subrogation de paiement, en application des barèmes de financement.
Si le coût pédagogique est supérieur aux barèmes en vigueur, l'organisme de formation facture l'entreprise bénéficiaire pour le financement du reste à charge.

Le salarié ne doit supporter aucun frais, y compris d'éventuels frais d'inscriptions.

- ✓ La formation interne des contrats de professionnalisation est prise en charge par L'OPCO EP.

Aide à la fonction tutorale

Dans la limite des fonds disponibles

- ✓ Indemnité forfaitaire plafonnée à 230€ par mois, par salarié tuteuré pour une durée maximale de 6 mois.
- ✓ Majoration à 345 € lorsque le tuteur :
 - Est âgé de 45 ans ou plus
 - Ou accompagne un bénéficiaire social (RSA, ASS...), un ancien bénéficiaire du contrat unique d'insertion
 - Ou suit un jeune de moins de 26 ans qui n'a pas validé un second cycle de l'enseignement technologique ou professionnel

Le contrat d'apprentissage

Basé sur l'alternance entre périodes de formation et de mise en œuvre pratique en entreprise, le contrat d'apprentissage est un moyen efficace pour former et intégrer des professionnels, qualification à la clé. Un contrat à mobiliser également dans le cadre d'une création ou d'une reprise d'entreprise.

Publics

Ce contrat est notamment ouvert aux :

- personnes âgées de 16 à 29 ans révolus ;
- jeunes âgés d'au moins quinze ans peuvent débiter un contrat d'apprentissage s'ils justifient avoir accompli la scolarité du premier cycle de l'enseignement secondaire ;
- jeunes qui atteignent l'âge de 15 ans avant le terme de l'année civile ;
- personnes en situation de handicap sans limitation d'âge ;
- personnes qui ont un projet de création ou de reprise d'entreprise dont la réalisation est subordonnée à l'obtention du diplôme ou titre sanctionnant la formation poursuivie sans limitation d'âge.

Choisir une qualification professionnelle adaptée à vos besoins

Le contrat d'apprentissage vise l'obtention d'une qualification sanctionnée par un diplôme ou un titre à finalité professionnelle enregistré au Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP).

Conclure un contrat de travail

Le contrat d'apprentissage peut être conclu :

- ✓ A durée limitée de 6 mois à 3 ans selon la qualification préparée et jusqu'à 4 ans avec des personnes en situation de handicap ou inscrites sur la liste officielle des sportifs de haut niveau,
- ✓ A durée indéterminée (CDI) débutant par une période d'apprentissage de même durée.

La durée du contrat (ou de la période d'apprentissage en cas de CDI) peut être inférieure à celle du cycle de formation pour tenir compte des compétences détenues par l'apprenti.

Organiser la formation

La formation se déroule dans un centre de formation d'apprentis (CFA), ou une unité de formation par l'apprentissage (UFA). Elle peut être effectuée, sous certaines conditions, en tout ou partie à distance ou en situation de travail.

Sa durée varie selon le diplôme ou titre visé et les règles définies par l'organisme certificateur. Elle ne peut cependant être inférieure à 25 % de la durée totale du contrat (ou de l'action d'apprentissage dans le cas d'un CDI).

La formation est incluse dans l'horaire de travail.

Désigner un maître d'apprentissage

Un maître d'apprentissage doit être désigné par l'entreprise pour accompagner l'apprenti tout au long de son parcours et assurer la liaison avec le CFA. Il peut s'agir d'un salarié volontaire ou du chef d'entreprise.

A défaut de dispositions conventionnelles, le maître d'apprentissage doit :

- ✓ Détenir un diplôme ou un titre relevant du même domaine et d'un niveau au moins équivalent à celui préparé par l'apprenti, et justifier d'au moins une année d'activité professionnelle en rapport avec la qualification visée,
- ✓ Ou avoir exercé pendant au moins 2 ans une activité en rapport avec la qualification préparée par l'apprenti.

Le maître d'apprentissage peut encadrer jusqu'à deux apprentis (plus un redoublant). L'employeur doit veiller à ce qu'il bénéficie de formations lui permettant d'exercer sa mission et de suivre la formation de l'apprenti (évolution du contenu et des diplômes).

Verser une rémunération minimum

Sauf dispositions conventionnelles ou contractuelles plus favorables, la rémunération minimale (en pourcentage du SMIC ou du minimum conventionnel) est calculée en fonction de l'âge de l'apprenti et de son ancienneté :

	De 16 à 17 ans	De 18 ans à 20 ans	De 21 ans à 25 ans	26 ans et plus
1 ^{ère} année	27 %	43 %	53 %	100 %
2 ^e année	39 %	51 %	61 %	100 %
3 ^e année	55 %	67 %	78 %	100 %

**grille de salaire apprenti à partir du SMIC mensuel*

Prise en charge

Pour connaître le coût contrat annuel défini par votre branche professionnelle ou la Commissions paritaires nationales de l'emploi (CPNE) et validé par France Compétences, consulter le lien :

<https://www.francecompetences.fr/base-documentaire/referentiels-et-bases-de-donnees/>

Pour les contrats conclus avec des personnes en situation de handicap, le niveau de prise en charge fixé par la branche est majoré à hauteur de 50 %, dans la limite d'un plafond de 4 000 euros.

Autres postes de frais

Prise en charge :

- des frais de repas et d'hébergement supportés par le CFA : 3 € / repas et 6 € / nuit
- du premier équipement : dans la limite de 500 € et sur justificatif fourni par le CFA
- du forfait Mobilité européenne ou internationale sur justificatifs



Attention ! l'OPCO est responsable du dépôt du contrat d'apprentissage, il vérifie certains critères (éligibilité, âge apprenti, tuteur, application du salaire minimal légal...). En tant qu'employeur, vous êtes responsable des données indiquées sur le cerfa et en particulier des salaires versés à votre collaborateur ; votre branche a pu décider par accord de fixer un salaire supérieur au salaire légal.

Aide à la fonction de maitre d'apprentissage

Dans la limite des fonds disponibles

- ✓ Indemnité forfaitaire plafonnée à 230€ par mois, par apprenti tutoré pour une durée maximale de 12 mois.

- ✓ Majoration à 345 € lorsque le tuteur :
 - est âgé de 45 ans ou plus
 - ou accompagne un bénéficiaire social (RSA, ASS...), un ancien bénéficiaire du contrat unique d'insertion ;
 - ou suit un jeune de moins de 26 ans qui n'a pas validé un second cycle de l'enseignement technologique ou professionnel.

Formation tuteur et Maitre d'apprentissage

Publics

Salariés ou chef d'entreprise salarié

Prise en charge

Dans la limite des fonds disponibles

Poste de frais	Financement
Coût pédagogique facturé par l'organisme de formation	Durée maximum financée 40 heures Barème de 15 € / h

La préparation opérationnelle à l'emploi

Dispositif d'aide à l'insertion et au développement des compétences, La Préparation opérationnelle à l'emploi collective (POEC) permet à des demandeurs d'emploi d'acquérir les compétences requises pour occuper des emplois identifiés par un accord de branche ou par le conseil d'administration d'un Opérateur de Compétence (OPCO).

Publics

Tout demandeur d'emploi inscrit à Pôle emploi, indemnisé ou non, à la date du démarrage de l'action de formation.

Sont également concernés depuis la réforme de la formation professionnelle de 2014 les salariés en CDD/CDI relevant des Structures d'Insertion (SIAE) et les salariés en Contrat Unique d'Insertion (CUI).

Prise en charge

À la différence de la POE individuelle, la POE collective n'est pas conditionnée au dépôt préalable d'une offre d'emploi.

L'action de formation s'étend sur une durée de 400 maximum. Dans certains cas particuliers, elle peut être prolongée jusqu'à 800 heures. Durant l'action de formation, les bénéficiaires ont le statut de stagiaires de la formation professionnelle.

L'organisme de formation, en partenariat avec Pôle emploi informe et accompagne les stagiaires jusqu'à leur recrutement. Cet accompagnement est assuré pour faciliter le retour à l'emploi des stagiaires formés.

Le financement de la POEC est assuré par l'OPCO et Pôle emploi.

La reconversion ou promotion par alternance (Pro - A)

La promotion ou reconversion par alternance (Pro-A) remplace la période de professionnalisation depuis le 1er janvier 2019. Nouvelle modalité de formation en alternance visant une qualification reconnue, elle favorise l'évolution professionnelle des salariés.

Publics

Conformément aux dispositions légales, la reconversion ou promotion par alternance est ouverte :

- aux salariés en contrat à durée indéterminée ;
- aux salariés en contrat à durée déterminée conclu avec une structure d'insertion
- aux salariés bénéficiaires d'un contrat unique d'insertion à durée déterminée ou indéterminée conclu, notamment les salariés dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies ou de l'organisation du travail ;
- aux salariés placés en position d'activité partielle

Choisir une formation

Les actions éligibles à la reconversion ou promotion par alternance sont :

- les formations d'acquisition du socle de connaissance et de compétences ;
- la actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience du bénéficiaire ;
- les formations préparant aux certifications parmi celles identifiées par la CPNEFP (la CPNEFP a identifié les certifications en annexe).

Organiser la formation

Organisée en alternance, la formation associe périodes de travail en entreprise en lien avec les qualifications recherchées et formation théorique dispensée soit par un organisme de formation, soit en interne, si votre entreprise dispose d'un service de formation.

La formation peut se dérouler :

- pendant le temps de travail, avec maintien du salaire,
- en dehors du temps de travail, avec l'accord écrit du salarié et dans la limite de 80 heures par salarié et par an ou 5% du forfait pour les salariés au forfait en jours ou en heures sur l'année.
- La durée de la formation (incluant les enseignements généraux, professionnels et technologiques, les actions de positionnement, d'évaluation et d'accompagnement) doit être au minimum de 150 heures et représenter entre 15 % et 25 % de la durée du dispositif, jusqu'à 40 % pour les catégories de bénéficiaires concernés par l'extension de la durée du dispositif au-delà de 12 mois.

Le dispositif de reconversion ou promotion par alternance doit avoir une durée comprise entre 6 et 12 mois. Cette durée peut être portée à 24 mois :

- Lorsque la nature des qualifications prévues l'exige. Il en est ainsi des certifications professionnelles (diplôme, titre ou certificat de qualification professionnelle) exigeant une durée supérieure à 12 mois ;
- Il en est encore de même des personnes préparant une certification professionnelle spécifique aux métiers de la promotion immobilière.

Cette durée peut également être portée à 36 mois pour les personnes les plus fragilisées au sens de l'article L. 6325-1-1 du code du travail : personnes âgées de 16 à 25 ans révolus qui n'ont pas validé un second cycle de l'enseignement secondaire et qui ne sont pas titulaire d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel, demandeurs d'emploi inscrit depuis plus d'un an à Pôle emploi et/ou bénéficiaires des minimas sociaux.

Formaliser la formation

Toute promotion ou reconversion par alternance doit être formalisée par la conclusion d'un avenant au contrat de travail du salarié concerné, précisant la durée et l'objet de l'action de formation envisagée. Cet avenant est à déposer auprès d'OPCO EP.

Désigner un tuteur

Il est obligatoire de désigner un tuteur pour accompagner le salarié tout au long de sa reconversion ou promotion par alternance. Choisi parmi les salariés volontaires et expérimentés de votre entreprise, il contribue à l'acquisition et au développement des compétences.

Prise en charge

Forfait de 9,15 € / H (coût pédagogique, frais annexes, frais de salaires) dans la limite d'une enveloppe de 3 000 € par dossier.

La rémunération ainsi que les charges sociales légales et conventionnelles des salariés bénéficiaires d'une action de reconversion ou de promotion par alternance sont également, dans la limite du coût horaire du salaire minimum interprofessionnel de croissance par heure.

Voir en annexe : les formations éligibles dans le cadre de la PRO A

L'accompagnement VAE

Une action de VAE n'est prise en charge qu'à la condition que le salarié engagé dans la démarche bénéficie d'un dispositif d'accompagnement.

Le barème de prise en charge intègre : **les frais de procédure et d'accompagnement.**

Il n'y a pas de prise en charge directe des frais de jury, ceux-ci sont intégrés dans le forfait de VAE.

Financement en un seul versement sur présentation de la délibération du jury.

L'OPCO EP propose un accompagnement via la plateforme VAE.

Poste de frais	Financement
Coût pédagogique = frais accompagnement + frais de procédure	Barème de 2 040 €

Barèmes de remboursement

Barèmes de remboursement pour les stagiaires de la formation :

<https://www.urssaf.fr/portail/home/taux-baremes.html>

ANNEXES

Formations éligibles dans le cadre de la PRO A

Codes RNCP	Libellé certification	Niveau	cœur de métier (C) / transverse (T)
RNCP23932	Vendeur conseiller commercial	Niveau 4	T
RNCP6989	BTS - Assistant de gestion de PME-PMI à référentiel commun européen.	Niveau 5	T
RNCP34030	BTS - Négociation et digitalisation de la Relation Client	Niveau 5	T
RNCP34029	BTS - Support à l'action managériale	Niveau 5	T
RNCP32360	BTS - Gestion de la PME	Niveau 5	T
RNCP31059	BTS - Comptabilité et gestion	Niveau 5	T
RNCP30169	TP - Technicien supérieur d'études en optimisation énergétique du bâtiment	Niveau 5	C
RNCP2927	DUT - Techniques de commercialisation	Niveau 5	T
RNCP2920	DEUST - Professions immobilières	Niveau 5	C
RNCP28114 / RNCP1796 / RNCP34283 / RNCP28115	Conducteur de travaux	Niveau 5	C
RNCP24170 / RNCP30363 / RNCP12300 / RNCP19356 / RNCP34166 / RNCP28660 / RNCP34162 / RNCP29064	Diagnostiqueur immobilier	Niveau 5	C
RNCP22964	Manager de proximité	Niveau 5	T
RNCP20701	DUT - Génie civil - construction durable	Niveau 5	C
RNCP18315 / RNCP1101	BTS - Systèmes constructifs bois et habitat	Niveau 5	C
RNCP14922	BTS - Professions immobilières	Niveau 5	C
RNCP1122	BTS - Bâtiment	Niveau 5	C
RNCP1053	BTS - Etudes et économie de la construction	Niveau 5	C
RNCP4875	Diplôme de comptabilité et de gestion (DCG)	Niveau 6	T
RNCP34479	Responsable d'affaires en immobilier	Niveau 6	C
RNCP34195	Responsable de la stratégie marketing et du développement commercial omnicanal	Niveau 6	T
RNCP31187 / RNCP 31906 / RNCP 27031 / RNCP31186 / RNCP34167	Chef de projet digital	Niveau 6	T
RNCP30181	Licence Professionnelle - Assurance, banque, finance : chargé de clientèle	Niveau 6	C

Codes RNCP	Libellé certification	Niveau	cœur de métier (C) / transverse (T)
RNCP30143	Licence Professionnelle - Métiers du BTP : performance énergétique et environnementale des bâtiments	Niveau 6	C
RNCP30142	Licence Professionnelle - Métiers du BTP : génie civil et construction	Niveau 6	C
RNCP30141	Licence Professionnelle - Métiers du BTP : bâtiment et construction	Niveau 6	C
RNCP30124	Licence Professionnelle - Métiers de l'immobilier : transaction et commercialisation de biens immobiliers	Niveau 6	C
RNCP30115	Licence Professionnelle - Métiers de l'aménagement du territoire et de l'urbanisme	Niveau 6	C
RNCP30038	Licence Professionnelle - Activités juridiques : Métiers du droit de l'immobilier	Niveau 6	C
RNCP29776 / RNCP30107 / RNCP29791 / RNCP29764	Licence Professionnelle - Métiers de la gestion et de la comptabilité	Niveau 6	T
RNCP29535 / RNCP13596	Responsable de développement commercial	Niveau 6	T
RNCP28675	Responsable commercial(e) et marketing digital	Niveau 6	T
RNCP24861	Responsable de programme immobilier	Niveau 6	C
RNCP22994	Responsable en marketing et développement commercial	Niveau 6	T
RNCP21942	Négociateur-conseil en patrimoine immobilier et financier	Niveau 6	C
RNCP21884	Responsable de programmes immobiliers	Niveau 6	C
RNCP18210	Manager PME-PMI	Niveau 6	T
RNCP27799 / RNCP34255	Conseiller en gestion de patrimoine	Niveau 6	C
RNCP9872 / RNCP29409 / RNCP11541 / RNCP27377	Manager développement commercial	Niveau 7	T
RNCP4321	Ingénieur diplômé du CESI	Niveau 7	T
RNCP34318	Manager marketing digital et commercial (MS)	Niveau 7	T
RNCP34293	Gestion des territoires et développement local	Niveau 7	C
RNCP34105	MASTER - Droit de l'immobilier	Niveau 7	C
RNCP34085	MASTER - Droit du patrimoine	Niveau 7	C
RNCP34080	MASTER - Droit de l'environnement et de l'urbanisme	Niveau 7	C
RNCP34074	MASTER - Géographie, aménagement, environnement et développement	Niveau 7	C
RNCP34068	MASTER - Management stratégique	Niveau 7	T
RNCP34051	Ingénieur d'affaires de la construction	Niveau 7	C
RNCP34042	MASTER - Management des PME-PMI	Niveau 7	T
RNCP34033	MASTER - Management et administration des entreprises	Niveau 7	T
RNCP34028	MASTER - Management	Niveau 7	T
RNCP34019	Expert en stratégie du marketing digital	Niveau 7	T
RNCP32298	Titre ingénieur - Ingénieur diplômé de l'École nationale supérieure des mines d'Alès de l'Institut Mines-Télécom, spécialité conception et management de la construction.	Niveau 7	C
RNCP31501	MASTER - Marketing, vente	Niveau 7	T
RNCP31470	MASTER - Urbanisme et aménagement	Niveau 7	C

Codes RNCP	Libellé certification	Niveau	cœur de métier (C) / transverse (T)
RNCP31036	Manager E-business et marketing digital	Niveau 7	T
RNCP30254	Manager des affaires juridiques et financières internationales (MS)	Niveau 7	T
RNCP29322	Titre ingénieur - Ingénieur diplômé de l'École des hautes études d'Ingénieur YNCREA Hauts de France	Niveau 7	T
RNCP28710	Manager marketing digital	Niveau 7	T
RNCP28218 / RNCP19614 / RNCP17273 / RNCP28026	Conseiller en gestion de patrimoine	Niveau 7	C
RNCP25047 / RNCP25046 / RNCP25045 / RNCP25044 / RNCP25043 / RNCP13205	Ingénieur diplômé du CESI, spécialité Bâtiment et Travaux publics	Niveau 7	C
RNCP24874	Manager en ingénierie de la finance immobilière	Niveau 7	C
RNCP24092	Titre ingénieur - diplômé de l'Ecole polytechnique universitaire de Lille de l'Université Lille 1 (Polytech Lille), spécialité Génie civil	Niveau 7	C
RNCP20236	Titre ingénieur - Ingénieur diplômé de l'Ecole spéciale des travaux publics, du bâtiment et de l'industrie, spécialité énergétique de la construction	Niveau 7	C
RNCP2007 / RNCP23246 / RNCP18830	Ingénieur spécialisé Bois	Niveau 7	C
RNCP18244	Titre ingénieur - Ingénieur diplômé du Conservatoire national des arts et métiers, spécialité Construction et aménagement	Niveau 7	C
RNCP25440 / RNCP25332 / RNCP23500 / RNCP22922 / RNCP23275 / RNCP26912 / RNCP4873 / RNCP30275 / RNCP22162 / RNCP10220 / RNCP26324	Programme grande école	Niveau 7	T
RNCP16638	Manager de projets de construction (MS)	Niveau 7	C
RNCP15804	Manager en aménagement et en promotion immobilière	Niveau 7	C