ICADEMIE
Business & Digital School

Mastère
Management en ressources humaines

- Bac+5 (Niveau 7)
- Ressources Humaines - Administratif
- 100 % à distance
- Campus : Toulon, Aix-Marseille, Paris

ECORIS
L'ÉCOLE DE L'ENTREPRISE

Certification professionnelle de niveau 7 :
« Manager en ressources humaines », enregistrée au RNCP* par ECORIS.

Fiche RNCP* n°38824, enregistrée et publiée au Journal Officiel le 27/03/2024, code NSF : 315 : Ressources humaines, gestion du personnel, gestion de l'emploi

**Répertoire National des Certifications Professionnelles*

Formation accessible par blocs de compétences.

CERTIFICATION PROFESSIONNELLE
Enregistrée au RNCP
Niveau 7

Présentation et objectifs

La certification Manager en ressources humaines forme des professionnels stratégiques capables d'**aligner la politique RH sur la performance globale de l'entreprise, dans un contexte de transitions économique, numérique et écologique**. Elle développe une expertise complète couvrant stratégie RH, RSE, QVCT, dialogue social, GEPP, recrutement, rémunération et conformité juridique.

Le programme prépare à piloter la performance RH à l'aide d'indicateurs et de SIRH, à conduire des audits et des plans de transformation, et à digitaliser la fonction RH dans le respect du RGPD. Il renforce également la capacité à négocier avec les partenaires sociaux et à sécuriser la gestion administrative et la paie. Enfin, la formation valorise la posture de leader, la conduite du changement et le développement d'une marque employeur inclusive et durable afin d'attirer, fidéliser et engager les talents.

À l'issue de sa formation, le Manager en ressources humaines sera capable de :
- Former des professionnels polyvalents et stratégiques capables de relever les défis présents et futurs de la gestion des ressources humaines dans un environnement professionnel en constante évolution ;
- Posséder une compréhension approfondie de la stratégie RH ;
- Contribuer activement à la définition et à la mise en œuvre de la stratégie globale de l'entreprise, en alignant les politiques RH sur les objectifs organisationnels ;
- Piloter la gestion des relations sociales, le recrutement, la formation, tout en s'adaptant aux évolutions économiques, écologiques et numériques.

Compétences

- Définir et piloter la stratégie RH alignée avec les objectifs de l'entreprise
- Structurer et déployer une feuille de route RH et RSE (ISO 26000, critères ESG)
- Réaliser des diagnostics (RH, QVCT, RSE) et analyser les besoins des parties prenantes
- Mettre en place des indicateurs de performance RH (KPI) via les SIRH
- Piloter la qualité de vie et des conditions de travail (QVCT)
- Gérer le dialogue social : CSE, négociations, relations avec les partenaires sociaux
- Sécuriser la gestion administrative du personnel et superviser la paie
- Développer la marque employeur et la stratégie d'attractivité des talents
- Anticiper les emplois et compétences (GEPP) et piloter leur évolution
- Mettre en œuvre le développement des compétences et les plans de formation
- Définir et conduire une politique de recrutement inclusive et durable
- Concevoir des parcours d'intégration et fidéliser les collaborateurs
- Piloter la politique de rémunération et la masse salariale
- Manager les équipes et développer leadership, engagement et performance collective
- Réaliser des audits RH et formuler des recommandations stratégiques
- Conduire le changement et accompagner les transformations organisationnelles
- Piloter des projets RH en respectant délais, budgets et objectifs
- Accompagner la digitalisation RH (SIRH, data, IA, RGPD)
- Déployer des outils collaboratifs adaptés aux nouvelles formes de travail

Pour consulter la version détaillée des compétences, vous pouvez vous référer à la fiche RNCP du titre.

Aptitudes visées

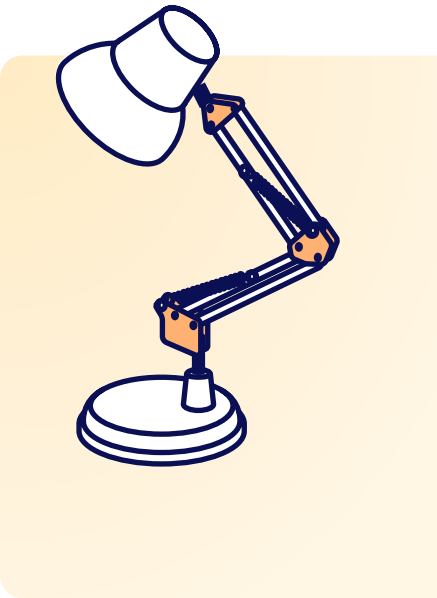
- Définition de la stratégie et d'une feuille de route Ressources Humaines de l'entreprise
- Définition d'une politique RSE
- Mesure de la performance RH
- Conduite d'une démarche QVCT pour favoriser le bien-être et l'engagement des collaborateurs
- Organisation du dialogue social et de la concertation avec les membres du personnel ou leurs représentants
- Supervision de la mise en œuvre des principales obligations légales en matière de gestion administrative du personnel et de paie
- Définition de la marque employeur afin d'attirer les talents et proposer une expérience collaborateur de qualité
- Pilotage de la politique de la gestion prévisionnelle de l'emploi et des parcours professionnels
- Pilotage des processus RH pour recruter, intégrer et fidéliser les talents
- Développement de sa posture de leader dans un contexte de transformation
- Pilotage d'un audit RH selon les normes et MPAs
- Conduite d'un plan de transformation
- Pilotage de la digitalisation de la fonction RH

Débouchés

Les fonctions de manager en ressources humaines s'exercent dans **tous les secteurs d'activité, de l'industrie ou des services, de la fonction publique ou du secteur associatif**.

Les débouchés se situent en majorité dans le secteur privé, dans des entreprises de taille intermédiaire ou des grandes entreprises (les petites entreprises n'ayant généralement pas de service ressources humaines dédié).
Les professionnels des RH peuvent aussi intervenir de l'extérieur comme consultants indépendants ou intégrés à des structures de conseil en GRH.

Le titulaire de la certification peut exercer les emplois suivants :
- Directeur ou Responsable des ressources humaines
- Responsable de l'administration RH et de la paie
- Responsable des relations sociales
- Responsable du SIRH
- Responsable du recrutement
- Responsable de la gestion des carrières
- Responsable de la formation
- Talent manager
- Consultant RH
- Consultant en recrutement
- Consultant en risques professionnels



Rythme *académique*

Campus : Toulon, Aix-Marseille, Paris

100 % à distance (examens inclus)

À partir de 630h (301h en M1 et 329h en M2) - Durée ajustable en fonction du profil

Sur ce parcours, vous suivez un **rythme académique bien cadré** : une rentrée en septembre ou en octobre, une formation découpée en semestres, des évaluations régulières (contrôles continus et partiels) planifiées à des dates fixes tout au long de l'année, etc.

Après étude du dossier et selon les aménagements possibles, les méthodes pédagogiques et modalités d'évaluation peuvent être adaptées aux publics en situation de handicap.
Nous consulter pour plus d'informations.

Profils

- Salariés
- Demandeurs d'emploi
- Apprentis
- Personnes en poursuite ou en reprise d'études
- Entrepreneurs / auto-entrepreneurs

Prérequis

Pour accéder à ce parcours, vous devez remplir les conditions suivantes :
- Maîtriser la langue française
- Réussite au test de positionnement : test de positionnement en culture générale (français, RH) permettant de vérifier l'adéquation du niveau du candidat avec les exigences de la formation
- Bac+3 validé (ou équivalent 180 crédits ECTS)
- OU Bac+2 validé et 3 années d'expérience professionnelle* post-bac+2

Intégration en M2 :
- Bac+4 validé (ou équivalent 240 crédits ECTS) dans le domaine considéré
- OU Bac+3 validé et 3 années d'expérience professionnelle post-bac+2 dans le domaine considéré

**Expérience professionnelle dans le secteur tertiaire.*

Modalités d'accès

- Entretien
- Dossier de candidature
- Disposer d'un ordinateur muni d'une connexion internet, d'un micro et d'une caméra fonctionnels

Délais d'accès

Dates de rentrée :
Toulon : MRH 1 : 18/09/2026 - MRH 2 : 07/09/2026
Aix-Marseille : MRH 1 : 21/09/2026 - MRH 2 : 11/09/2026
Paris : MRH 1 : 24/09/2026 - MRH 2 : 11/09/2026
À distance : mi-août 2026

Modalités d'évaluation

- Deux sessions de partiels complémentaires et obligatoires.
- Contrôles continus pour certaines matières, épreuves écrites et soutenance orale.
- Projet professionnel qui fera l'objet d'un mémoire et d'une soutenance devant un jury de professionnels (attestation de présence de 60 jours, soit 420h minimum en entreprise par année de formation).

Les compétences des candidats sont évaluées par le biais de :
- Épreuves écrites : CCF, étude de cas, cas pratiques, questions de cours, mémoire ;
- Épreuves orales : dossier de groupe écrit et soutenance orale de groupe, Consulting RH (épreuve de groupe d'une semaine avec dossier écrit et oral de groupe à la fin du parcours), soutenance de mémoire.

Pour consulter la version détaillée des modalités d'évaluation, vous pouvez vous référer à la fiche RNCP du titre.

Programme – Rythme *académique*

Année 1

À partir de 112h

Bloc 1 - Élaborer une stratégie RH performante et durable

- **Stratégies d'entreprises et politiques durables :** s'impliquer dans l'élaboration des politiques de l'entreprise, mettre l'entreprise en ordre de marche pour assurer la réussite des politiques d'entreprise par une politique RH adaptée et intégrant les principes de la RSE.
- **Politique RSE :** déployer un plan d'action durable s'alignant sur la stratégie RSE déterminée au préalable ainsi que sur des critères ESG pertinents. Appliquer les méthodes et outils principaux en la matière. La finalité du plan d'actions est d'améliorer l'empreinte sociale et environnementale de l'entreprise, ainsi que les comportements, conformément aux principes de la RSE et du développement durable.
- **Contrôle de gestion des RH :** mesurer et analyser la performance RH au travers des outils du contrôle de gestion.
- **Business model durable et collaboratif :** fournir aux étudiants une compréhension approfondie des entreprises circulaires et régénératrices, tout en les engageant activement dans des projets pratiques et collaboratifs. Maîtriser les concepts clés des entreprises circulaires et régénératrices et les appliquer de manière pratique et stratégique dans leur futur environnement professionnel.

À partir de 133h

Bloc 2 - Piloter un dialogue social inclusif et garantir la conformité administrative du personnel

- **Gestion juridique des relations sociales :** maîtriser juridiquement les relations sociales au sein de l'entreprise.
- **Santé, pénibilité et QVCT (Qualité de vie et des conditions de travail) :** mettre en œuvre et animer un système de management de la QVCT inclusif.
- **Management des relations sociales :** conduire le dialogue social en entreprise par l'analyse du climat social, la négociation et la mise en place d'un dispositif incluant toutes les parties prenantes. Savoir gérer les crises.
- **Prévention des risques psychosociaux :** Répondre aux obligations qui incombent à l'employeur en matière de prévention des risques psychosociaux en supprimant les facteurs sources de risque psychosocial.
- **Gestion de la paie :** maîtriser et mettre en œuvre les principales obligations et pratiques de la rémunération. Optimiser et fiabiliser le service paie.

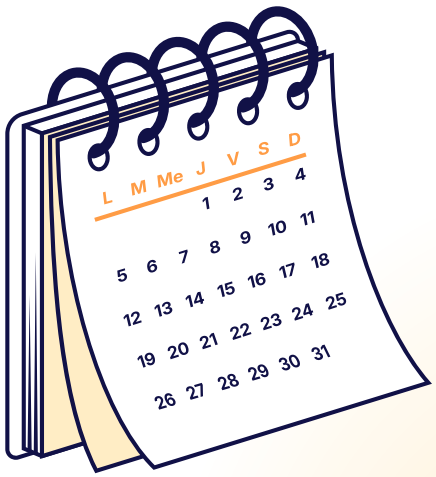
À partir de 24,5h

Mémoire professionnel

- Adopter une démarche de gestion de projet efficace et structurée. S'approprier une problématique propre à l'entreprise et à un secteur d'activité. Adopter une vision globale stratégique. Anticiper les défis d'avenir, comparer avec l'existant, s'informer sur le sujet et les différentes théories, bâtir des hypothèses et les expérimenter sur le terrain, valider ou invalider des hypothèses en confrontant les données littéraires et les données empiriques, formuler des recommandations stratégiques à l'entreprise argumentées, adaptées, innovantes et plausibles.

À partir de 7h

Autonomie



Programme – Rythme *académique*

Année 2

À partir de 150,5h

Bloc 3 - Manager les talents et les compétences en développant une expérience collaborateur durable et engagée

- **Formation :** mettre en place et piloter la stratégie de formation de l'entreprise. Élaborer et animer une action de formation.
- **Stratégie marketing RH :** élaborer une stratégie marketing RH afin de promouvoir la marque employeur de l'entreprise.
- **GEPP (Gestion des emplois et des parcours professionnels) :** maîtriser les évolutions de l'emploi, notamment afin de détecter les métiers stratégiques et d'anticiper les besoins en compétences d'une entreprise.
- **Gestion des carrières et parcours professionnels :** mettre en œuvre une démarche inclusive qui permette à l'entreprise de satisfaire à la fois les besoins de l'organisation, les aspirations individuelles des salariés, d'attirer et de fidéliser les collaborateurs-clés.
- **Politique de recrutement :** comprendre les problématiques liées au recrutement. Savoir lancer une campagne de sourcing, analyser des candidatures et mener un entretien d'embauche.
- **Politique de rétribution :** connaître, appliquer et gérer tous les principes du management de la rémunération.

À partir de 98h

Bloc 4 - Piloter et accompagner la transformation économique, écologique et numérique

- **Digitalisation de la fonction RH :** piloter la digitalisation de la fonction RH en tenant compte des ressources et des besoins de l'entreprise.
- **Management de projet :** conduire un projet en termes de performances commerciales ou RH, de qualité, de contrôle des coûts et de maîtrise des délais. Coordonner une équipe autour d'un projet global.
- **Leadership :** asseoir son leadership par un management situationnel afin de promouvoir les compétences individuelles et collectives de l'équipe pour développer motivation, autonomie et efficience collaborative.
- **Audit et conseil RH :** déployer l'approche, les méthodes et les outils de l'audit interne, social ou RH comme base analytique pour prodiguer des recommandations et des conseils éclairés aux parties prenantes concernées.
- **Conduite du changement :** piloter un changement en entreprise, en construisant le système de pilotage, de formation et de communication.

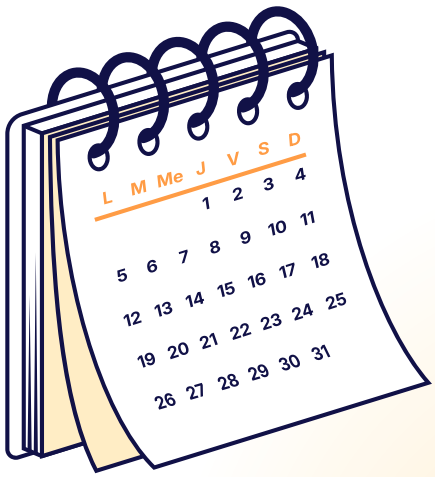
À partir de 56h

Mémoire professionnel

- Adopter une démarche de gestion de projet efficace et structurée. S'approprier une problématique propre à l'entreprise et à un secteur d'activité. Adopter une vision globale stratégique. Anticiper les défis d'avenir, comparer avec l'existant, s'informer sur le sujet et les différentes théories, bâtir des hypothèses et les expérimenter sur le terrain, valider ou invalider des hypothèses en confrontant les données littéraires et les données empiriques, formuler des recommandations stratégiques à l'entreprise argumentées, adaptées, innovantes et plausibles.

Consulting RH

- Synthèse de l'ensemble des connaissances RH acquises lors des 2 années sous forme d'un Business Game virtuel réalisé en groupe, en mode « cabinet de consultants généralistes RH ».



Programme – Rythme *académique*

Bloc complémentaire

À partir de 24,5h par année de formation

Anglais (requis pour la validation du double diplôme MBA Ecoris)

- Atteindre un niveau équivalent au niveau B2 en anglais des affaires qui permettra d'attester de la capacité de l'étudiant à fonctionner de manière autonome dans un contexte professionnel.

Période en entreprise

Le candidat à la certification professionnelle de Manager en ressources humaines doit accomplir une période en milieu professionnel à temps plein dans un ou plusieurs établissements de son secteur d'activité (hors contrat d'alternance), pour une **période minimale de 60 jours, ou 420h pour des journées de 7h, en 1ère ET en 2ème année de formation** (cf. référentiel de formation).

Rythme *flexible*

100 % à distance (examens inclus)

À partir de 535h - Durée ajustable en fonction du profil

Sur ce parcours, **un seul mot d'ordre : la flexibilité** ! Une formation 100 % à distance, accessible à tout moment de l'année, une progression à votre rythme sur les différents modules du programme, plusieurs sessions d'examens organisées dans l'année, etc.

Après étude du dossier et selon les aménagements possibles, les méthodes pédagogiques et modalités d'évaluation peuvent être adaptées aux publics en situation de handicap.
Nous consulter pour plus d'informations.

Profils

- Salariés
- Demandeurs d'emploi
- Apprentis
- Personnes en poursuite ou en reprise d'études
- Entrepreneurs / auto-entrepreneurs

Prérequis

Pour accéder à ce parcours, vous devez remplir les conditions suivantes :
- Maîtriser la langue française
- Réussite au test de positionnement : test de positionnement en culture générale (français, RH) permettant de vérifier l'adéquation du niveau du candidat avec les exigences de la formation
- Bac+3 validé et 3 années d'expérience professionnelle* post-bac
- OU Bac+2 validé et 3 années d'expérience professionnelle* post-bac+2

**Expérience professionnelle dans le secteur tertiaire.*

Modalités d'accès

- Entretien
- Dossier de candidature
- Disposer d'un ordinateur muni d'une connexion internet, d'un micro et d'une caméra fonctionnels

Délais d'accès

Inscriptions à tout moment de l'année.
Le délai d'accès à la formation est habituellement de 14 jours après validation de votre dossier.

Rythme *flexible*

100 % à distance (examens inclus)

À partir de 535h - Durée ajustable en fonction du profil

Modalités d'évaluation

Le parcours se compose de 4 blocs de compétences, d'une épreuve de groupe et d'un mémoire professionnel à valider.
Chaque bloc est constitué d'un module principal et de un ou plusieurs modules secondaires.

- Module principal : cas pratique à préparer, restitution et questions/réponses auprès du jury
- Module secondaire : questions/réponses auprès du jury
- Consulting RH : épreuve de groupe (problématique réelle d'entreprise) et soutenance orale devant un jury
- Mémoire professionnel : dossier à rendre et soutenance orale devant un jury

Plusieurs sessions d'examens par an.

Chaque bloc de compétences se valide de manière indépendante. La validation d'un bloc de compétences nécessite la validation de chacune des compétences qui le constitue.

Le candidat bénéficie de 45 minutes dans une salle dédiée et surveillée afin de préparer sa présentation orale du module principal du bloc évalué. Ensuite, il expose devant le jury le fruit de sa réflexion sur ce module principal, de manière structurée, pendant 15 minutes. Cette présentation est suivie d'une session de questions-réponses avec le jury, d'une durée de 15 minutes, dans le but de clarifier certains points et d'approfondir les sujets abordés lors de la présentation. Une fois l'évaluation du module principal effectuée, le jury dispose de 15 minutes supplémentaires par module secondaire pour évaluer la maîtrise globale des compétences associées à chacun de ces modules secondaires du bloc évalué.

Pour le mémoire professionnel, le candidat disposera de 30 à 45 minutes pour soutenir son mémoire en s'appuyant de son diaporama obligatoire devant un jury de professionnel.

La validation du titre par la formation est subordonnée à :

- La validation des 4 blocs de compétences constitutifs du titre
- La validation du Consulting RH
- La présentation écrite et orale d'un mémoire professionnel réalisé autour d'une problématique professionnelle choisie par le candidat et en lien avec le secteur d'activité de la certification
- L'attestation de présence de 60 jours (ou 420 heures) minimum en entreprise

La validation du double diplôme MBA Ecoris (Bloc complémentaire ANGLAIS) est conditionnée à :

- Répondre aux critères de validation du titre RNCP
- Justifier d'un niveau d'anglais B2 via le TOEIC (entre 785 et 944 points) ou le Bright Language (entre 3,5 et 3,9)

Pour consulter la version détaillée des modalités d'évaluation, vous pouvez vous référer à la fiche RNCP du titre.

Programme – Rythme *flexible*

À partir de 122h

Bloc 1 - Élaborer une stratégie RH performante et durable

- **Stratégies d'entreprises et politiques durables :** s'impliquer dans l'élaboration des politiques de l'entreprise, mettre l'entreprise en ordre de marche pour assurer la réussite des politiques d'entreprise par une politique RH adaptée et intégrant les principes de la RSE.
- **Politique RSE :** déployer un plan d'action durable s'alignant sur la stratégie RSE déterminée au préalable ainsi que sur des critères ESG pertinents. Appliquer les méthodes et outils principaux en la matière.
- **Pilotage stratégique et opérationnel :** mettre en œuvre le pilotage stratégique et opérationnel de l'entreprise au travers des outils du contrôle de gestion.
- **Contrôle de gestion des RH :** mesurer et analyser la performance RH.
- **Business model durable et collaboratif :** fournir aux étudiants une compréhension approfondie des entreprises circulaires et régénératrices, tout en les engageant activement dans des projets pratiques et collaboratifs. Maîtriser les concepts clés des entreprises circulaires et régénératrices et les appliquer de manière pratique et stratégique dans leur futur environnement professionnel.

À partir de 145h

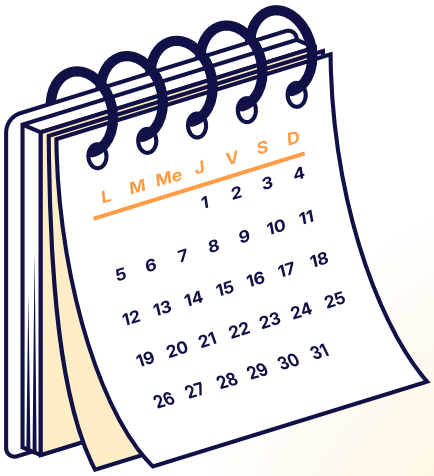
Bloc 2 - Piloter un dialogue social inclusif et garantir la conformité administrative du personnel

- **Gestion juridique des relations sociales :** maîtriser juridiquement les relations sociales au sein de l'entreprise.
- **Santé, pénibilité et QVCT (Qualité de vie et des conditions de travail) :** mettre en œuvre et animer un système de management de la QVCT.
- **Management des relations sociales :** conduire le dialogue social en entreprise par l'analyse du climat social, la négociation et la mise en place d'un dispositif incluant toutes les parties prenantes. Savoir gérer les crises.
- **Prévention des risques psychosociaux :** répondre aux obligations qui incombent à l'employeur en matière de prévention des risques psychosociaux en supprimant les facteurs sources de risque psychosocial.
- **Gestion de la paie :** maîtriser et mettre en œuvre les principales obligations et pratiques de la rémunération. Optimiser et fiabiliser le service paie.

À partir de 165h

Bloc 3 - Manager les talents et les compétences en développant une expérience collaborateur durable et engagée

- **Formation :** mettre en place et piloter la stratégie de formation de l'entreprise.
- **Stratégie marketing RH :** élaborer une stratégie marketing RH afin de promouvoir la marque employeur de l'entreprise.
- **GEPP (Gestion des emplois et des parcours professionnels) :** maîtriser les évolutions de l'emploi, notamment afin de détecter les métiers stratégiques et d'anticiper les besoins en compétences d'une entreprise.
- **Gestion des carrières et des parcours professionnels :** mettre en oeuvre une démarche inclusive qui permette à l'entreprise de satisfaire à la fois les besoins de l'organisation, les aspirations individuelles des salariés, d'attirer et de fidéliser les collaborateurs-clés.
- **Politique de recrutement :** comprendre les problématiques liées au recrutement. Savoir lancer une campagne de sourcing, analyser des candidatures et mener un entretien d'embauche.
- **Politique rétribution :** connaître, appliquer et gérer tous les principes du management de la rémunération.



Programme – Rythme *flexible*

À partir de 103h

Bloc 4 - Piloter et accompagner la transformation économique, écologique et numérique

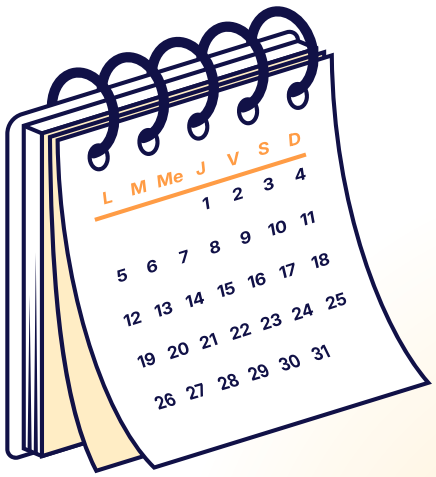
- **Management de projet :** conduire un projet en termes de performances commerciales, de qualité, de contrôle des coûts et de maîtrise des délais. Coordonner une équipe autour d'un projet global.
- **Leadership :** asseoir son leadership par un management situationnel afin de promouvoir les compétences individuelles et collectives de l'équipe pour développer motivation, autonomie et efficience collaborative.
- **Digitalisation de la fonction RH :** piloter la digitalisation de la fonction RH en tenant compte des ressources et des besoins de l'entreprise.
- **Audit et conseil RH :** déployer l'approche, les méthodes et les outils de l'audit interne, social ou RH comme base analytique pour prodiguer des recommandations et des conseils éclairés aux parties prenantes concernées.
- **Conduite du changement :** piloter un changement en entreprise, en construisant le système de pilotage, de formation et de communication.

Mémoire professionnel

- Adopter une démarche de gestion de projet efficace et structurée. Développer sa capacité d'analyse et d'argumentation. Structurer son raisonnement. Diagnostiquer l'environnement de l'entreprise. Prendre du recul par rapport à ses missions et les rattacher à la stratégie globale de l'entreprise.

Consulting RH

- Synthèse de l'ensemble des connaissances RH acquises lors des 2 années sous forme d'un Business Game (virtuel ou cas pratique sur table) réalisé en groupe, en mode « cabinet de consultants généralistes RH » répondant à un appel d'offre de consultation.



Programme – Rythme *flexible*

Bloc complémentaire

Anglais (requis pour la validation du double diplôme MBA Ecoris)

- Atteindre un niveau équivalent au niveau B2 en anglais des affaires qui permettra d'attester de la capacité de l'étudiant à fonctionner de manière autonome dans un contexte professionnel.

Période en entreprise

Le candidat à la certification professionnelle de Manager en ressources humaines doit accomplir une période en milieu professionnel à temps plein dans un ou plusieurs établissements de son secteur d'activité (hors contrat d'alternance), pour une **période minimale de 60 jours ou 420h pour des journées de 7h** (cf. référentiel de formation).

Poursuite d'études

À la suite de cette certification professionnelle, vous avez la possibilité de continuer à vous former tout au long de votre carrière professionnelle afin d'assurer votre montée en compétences et d'actualiser vos connaissances.

Vous pouvez par exemple renforcer votre expertise au travers des blocs de compétences suivants : Assurer la gestion de l'administration RH et de la paie dans un cadre réglementaire, Réaliser la gestion administrative, juridique et la présentation des bulletins de paie etc.

Validation de blocs de compétences, équivalences et passerelles

Possibilité de validation de bloc de compétences :
Il est possible de valider un ou plusieurs blocs de compétences de ce titre.

Équivalences et passerelles :
Vous pouvez consulter la liste des équivalences et passerelles sur cette formation directement via la fiche RNCP du titre.

Indicateurs de résultats (2024-2025)

Sources :
Année de référence des taux 2024-2025 pour : le nombre d'apprenants totaux, présentés à l'examen, en réussite, en rupture ou abandon
Année de référence des taux 2023-2024 pour : l'insertion professionnelle de nos apprenants, la poursuite d'étude et la valeur ajoutée

Formation mix-présentiel

Indicateurs généraux

72 apprenants ont suivi leur formation sur l'année 2024-2025. Étude réalisée auprès de nos 70 apprenants ayant passé les examens (taux de présentation à l'examen : 97 %), dans le cadre d'une enquête de satisfaction (taux de retour : 17 %) et d'une enquête d'insertion (taux de retour : 18 %).

Taux d'obtention de la certification : 93 %
Taux de satisfaction : 93 %
Taux d'insertion à 6 mois : 46 %
Taux d'insertion à 6 mois dans les métiers visés : 38 %

Indicateurs alternance

68 apprentis ont suivi leur formation sur l'année 2024-2025. Étude réalisée auprès de nos 68 apprentis ayant passé les examens (taux de présentation à l'examen : 100 %), dans le cadre d'une enquête de satisfaction (taux de retour : 18 %) et d'une enquête d'insertion (taux de retour : 19 %).

Taux d'obtention de la certification des apprentis : 90 %
Taux de satisfaction des apprentis : 93 %
Taux d'interruption en cours de formation : 0 %
Taux de rupture du contrat d'apprentissage : 3 %
Taux de poursuite d'études des apprentis : 4 %
Taux d'insertion des apprentis à 6 mois : 46 %
Taux d'insertion à 6 mois dans les métiers visés : 38 %
Taux de valeur ajoutée : -48 %

Formation 100 % à distance

Indicateurs généraux

115 apprenants ont suivi leur formation sur l'année 2024-2025. Étude réalisée auprès de nos 98 apprenants ayant passé les examens (taux de présentation à l'examen : 85 %), dans le cadre d'une enquête de satisfaction (taux de retour : 28 %).

Taux d'obtention de la certification : 79 %
Taux de satisfaction : 100 %
Taux d'insertion à 6 mois : Non significatif
Taux d'insertion à 6 mois dans les métiers visés : Non significatif

Indicateurs alternance

49 apprentis ont suivi leur formation sur l'année 2024-2025. Étude réalisée auprès de nos 39 apprentis ayant passé les examens (taux de présentation à l'examen : 80 %), dans le cadre d'une enquête de satisfaction (taux de retour : 31 %).

Taux d'obtention de la certification des apprentis : 92 %
Taux de satisfaction des apprentis : 100 %
Taux d'interruption en cours de formation : 20 %
Taux de rupture du contrat d'apprentissage : 8 %
Taux de poursuite d'études des apprentis : Non significatif
Taux d'insertion des apprentis à 6 mois : Non significatif
Taux d'insertion à 6 mois dans les métiers visés : Non significatif
Taux de valeur ajoutée : Non significatif

Méthodes pédagogiques mobilisées

- Accompagnement individuel et en groupe assuré par des tuteurs/formateurs experts dans le domaine.
- Encadrement assuré par un référent pédagogique et un référent examens.
- Webconférences en direct (également accessibles en différé), forums de discussions, messagerie personnelle.
- Apports de contenus, analyse de cas pratiques, jeux de rôles, échanges libres.
- Plateforme accessible 7j/7.
- Accès à une vidéothèque et une bibliothèque numérique.

Financements

Modalités de financement

- Contrat d'apprentissage
- CDI Apprentissage
- Contrat de professionnalisation
- CPF
- CPF transition
- Plan de développement des compétences
- France Travail
- Autofinancement

Prise en charge à 100 % possible selon les modalités de financement.

Tarifs

À partir de 4 380 € TTC.
Contactez le service Conseil en Formation pour le détail des conditions tarifaires.

ICADEMIE
Business & Digital School

Google
4,9/5 ★★★★★
Sur plus de 1200 avis

Formation à distance
3 Rue Racine
83000 Toulon
09 73 03 01 00
contact@icademie.com
SIRET 489 088 971 00093

Aix-Marseille
415 Avenue des Chabauds
13320 Bouc-Bel-Air
04 42 58 86 31
contact@icademie-aixenprovence.com
SIRET 489 088 971 00077

Paris
44 bis Quai de Jemmapes
75010 Paris
01 75 85 85 65
contact@icademie-paris.com
SIRET 489 088 971 00192

Toulon
15 Boulevard de Strasbourg
83000 Toulon
04 89 33 14 62
contact-toulon@icademie.com
SIRET 489 088 971 00051

Icademie est membre du groupe Eureka Education, spécialiste de l'enseignement supérieur professionnel en France.
Établissement d'enseignement supérieur privé à distance.
Centre de formation continue enregistré sous le numéro de déclaration d'activité : 93 83 03 805 83.
Cet enregistrement ne vaut pas agrément de l'État - Code APE : 8559A - N° Académique : 083DISOE

Ce document peut faire l'objet de modifications afin de répondre à des impératifs d'ordre pédagogique.
Date de MAJ de la fiche : 29/10/2026