

V.A.E.
VALIDATION DES ACQUIS DE L'EXPERIENCE

MASTERE RESSOURCES HUMAINES

CONTACTER UN EXPERT

CANDIDATER EN LIGNE

Certification professionnelle de niveau 7 certifié par l'Etat : « **Manager des Ressources Humaines** ».

Fiche RNCP n° 40244, enregistrée le 28 février 2025. Code NSF :

- 315 : Ressources humaines, gestion du personnel, gestion de l'emploi

*CERTIFICATION DÉLIVRÉE PAR LE CERTIFICATEUR :
TALIS COMPÉTENCES & CERTIFICATIONS*





SOMMAIRE

PRÉSENTATION	2
L'EQUIPE PEDAGOGIQUE	8
INFORMATIONS GÉNÉRALES SUR LA VAE	9
LES GRANDES ÉTAPES DE LA VAE	11
VOTRE FUTURE COACH VAE	12
LES AVANTAGES EXCLUSIFS DE LA VAE PAR L'ESTC	13
FRAIS DE LA VAE	14
FOIRE AUX QUESTIONS	15



PRÉSENTATION

Le Mastère en Management des Ressources Humaines se prépare par la VAE ou Validation des Acquis de l'Expérience en environ 250 heures de travail personnel et 16 heures d'accompagnement individuel par votre Coach VAE. La VAE s'adresse principalement à des professionnels expérimentés souhaitant faire valoir leurs acquis professionnels en les convertissant en diplôme ou certification professionnelle. Nous développons ci-après les prérequis attendus et les démarches nécessaires à votre intégration en VAE.

OBJECTIFS ET CONTEXTE

La fonction RH est un maillon essentiel du fonctionnement vertueux des entreprises, quelle que soit leurs tailles et le degré d'externalisation de la fonction. Si ses prérogatives et le champ de son action varient en fonction des contextes, le manager RH dispose néanmoins d'un périmètre d'action défini, d'un corpus de compétences attendues clair et précis et d'activités associées à la fonction et au poste. Parmi ces activités, on remarquera la présence constante des composantes comme le recrutement (la définition des besoins en personnel, la mise en place des process de recrutement), la politique de rémunération (en veillant à sa compétitivité et à son équité), le développement des compétences, la mobilité et gestions de carrières, l'organisation et la qualité du dialogue social, ainsi que l'optimisation du système d'information RH, il sera également partie prenante de la communication interne et il accompagnera les transformations de l'entreprises et leur appropriation par les collaborateurs. Son rôle est à la fois stratégique et transversal, et il dispose de différents leviers pour contribuer à l'amélioration de la performance globale de l'organisation.

Si les domaines d'intervention sont stables, malgré leur diversité, les contextes dans lesquels les managers des ressources humaines interviennent sont, quant à eux, forts divers et changeants. Cette diversité est accentuée par les évolutions contextuelles du marché du travail et de l'emploi ayant eu lieu ces dernières années. Suite à la crise du COVID, les ressources humaines et le management en général ont dû intégrer dans leur domaine de compétences la gestion du travail distanciel, parfois asynchrone, la numérisation des activités et les changements de pratiques qui y sont associés, comme par exemple les incidences en matière de QVT ou de préventions des risques psychosociaux. Les transitions professionnelles et le changement de réglementation et dispositifs de la formation professionnelle ont également un impact direct sur l'activité du manager RH, tout comme l'essor des enjeux de responsabilités pour les entreprises, qui obligent les managers RH à intégrer dans leur portefeuille d'activité les questions de responsabilités sociales



des entreprises. Enfin, le dernier changement en cours, qui ne fait que d
se fait déjà sentir, est l'importance de l'intelligence artificielle (IA) pour le

Elle peut permettre l'automatisation de la veille sur le marché du travail, identifier les candidats lors d'une campagne de recrutement, classer les documents RH ou récupérer des données administratives, ce qui induit de nouvelles pratiques et donc un management à faire évoluer pour le responsable.

Sa position centrale fait du manager des ressources humaines l'interlocuteur de l'ensemble des membres de l'organisation (salariés et direction) mais également des parties prenantes extérieures, que ce soit dans un cadre opérationnel ou commercial (cabinets de recrutement, assurances, gestionnaires de paie).

DÉBOUCHÉS

Les intitulés rencontrés le plus souvent sont ceux de RRH (responsable des ressources humaines) ou de DRH (directeur des ressources humaines). La notion de capital humain émerge dans certains intitulés de postes.

On trouve ainsi :

- ✓ • Manager des ressources humaines/RH (HR [Human Resources] manager)
- ✓ • Directeur des Ressources Humaines
- ✓ • DRH adjoint
- ✓ • Responsable des ressources humaines (RRH)
- ✓ • Responsable de la gestion des ressources humaines
- ✓ • Responsable du personnel
- ✓ • Responsable paie et administration du personnel
- ✓ • Responsable/chef de département/service RH
- ✓ • Administrateur des ressources humaines

nt l'impact



PUBLIC VISÉ / PRÉREQUIS

Cette VAE est accessible aux professionnels ayant acquis un diplôme et/ou de l'expérience professionnelle, dont :

- Au moins 1 année dans le domaine des RH, de la gestion administrative et des organisations
- Au minimum 80% de chaque bloc de compétences du référentiel.

Dans tous les cas, vous devrez constituer un premier dossier **appelé Livret 1** qui sera étudié en commission d'acceptation, et qui statuera sur votre éligibilité à cette VAE. Nos experts se tiennent à votre disposition pour vous renseigner à ce sujet. Les membres de ESTC se réservent le droit de sélection de ses candidats en fonction des critères énoncés.

Autres prérequis :

- Entretien préalable avec un Expert VAE pour valider la cohérence du projet professionnel.
- Pour vos échanges avec votre Coach VAE et passage devant le Jury: connexion Internet haut débit (15 Mbps minimum), PC/MAC avec configuration adéquate (i3, 8 Go de RAM), webcam / micro pour le suivi pédagogique.

EFFECTIFS

En formation 100% à distance, pas de nombre minimal ou maximal de stagiaires par VAE ou par promo. Cependant, afin de proposer la meilleure qualité de suivi possible, nous limitons le nombre d'apprenants par Expert VAE.

MODALITÉS PRATIQUES DE LA VAE

- Durée estimative de travail individuel : 250 heures.

- Durée de l'accompagnement individuel par votre expert VAE : 16h
- Horaires de l'accompagnement : sur rendez-vous à vos convenances communes.
- Lieu de l'accompagnement : 100% à distance.
- Date de début / fin de l'action de formation : à n'importe quelle période de l'année.
- Taux de réussite global VAE : 93% sur les 5 dernières années.
- Taux de réussite à la VAE Mastère RH : les 1^{ers} résultats arriveront en 2026.

MODALITÉS D'ÉVALUATION

Les compétences sont évaluées selon les modalités suivantes :

- Élaboration d'un Livret VAE (livret 2) et soutenance devant le Jury.
- Les différents blocs de compétences seront évalués à l'écrit et à l'oral.
- Une validation totale ou partielle sera établie pour chacun de ces blocs. Tous doivent être validés pour obtenir la certification.

BLOCS DE COMPÉTENCES CERTIFIANTS

RNCP40244BC01 - ÉLABORER LA STRATÉGIE RESSOURCES HUMAINES DE L'ENTREPRISE

C1. Assurer un dispositif de veille sur les évolutions de l'environnement de l'entreprise et d'audit interne, en définissant les besoins d'information, en sélectionnant des sources et les moyens de collecte, en réalisant des comparaisons entre les données collectées, en définissant et en organisant les moyens nécessaires à son exercice, afin d'en anticiper les impacts sur la fonction RH et proposer des axes d'amélioration.

C2. Concevoir une cartographie des métiers et des compétences, en collaboration avec les relais managériaux, en déterminant les compétences techniques et

comportementales requises, en identifiant les évolutions qui conduisent à l'obsolescence des hard skills des collaborateurs, en examinant les organigrammes, les plans de carrière et les plans de formation, en intégrant la prévention des risques professionnels, afin de mettre en place des stratégies de gestion des talents adaptées aux besoins futurs de l'organisation.

C3. Elaborer la stratégie RH de l'entreprise dans le respect de sa politique générale, en tenant compte des résultats de l'analyse diagnostic et des enjeux spécifiques à la fonction, en favorisant les politiques inclusives dans le respect des caractéristiques et des moyens de l'organisation, en évaluant les impacts organisationnels et financiers, en intégrant les principes de la QVTC, afin de définir les orientations stratégiques à décliner en plan d'actions et de les présenter à la direction.

C4. Conduire le déploiement du plan de communication interne RH en cohérence avec les choix stratégiques de l'entreprise, en collaboration avec le service marketing et communication, en tenant compte du contexte du projet, en intégrant l'analyse des différents groupes cibles, en formalisant les changements à opérer, en favorisant une communication assertive et inclusive, en harmonisant le discours auprès des collaborateurs, en motivant chaque mesure par des avantages, en appuyant les valeurs de l'entreprise, afin de mobiliser les équipes et maintenir leur engagement.

C5. Construire des indicateurs de performance RH, en configurant le SIRH selon les besoins spécifiques de l'entreprise, en assurant l'intégration du SIRH avec d'autres systèmes d'information de l'entreprise (comptabilité, ERP, etc.), en utilisant des tableaux de bord, en effectuant les analyses, afin d'obtenir une vision globale de la performance interne des différents services et de contribuer à l'amélioration des processus RH impactant les résultats.

C6. Déployer un plan d'actions RH ou de transformation sociale en cohérence avec les budgets alloués, en mobilisant les moyens humains (dont les relais managériaux), en intégrant les enjeux de la politique RSE, de santé et sécurité et de QVTC, en formalisant les processus, en formant aux nouveaux usages, en analysant les freins, en adaptant ou corrigeant le plan d'actions, en anticipant les transitions professionnelles, numériques et écologiques afin de favoriser une transformation durable et inclusive de l'organisation.

RNCP40244BC02 - SUPERVISER LA GESTION DES RESSOURCES HUMAINES

C7. Conduire le dialogue social, en organisant les élections professionnelles, en animant les réunions avec les représentants professionnels et partenaires sociaux, en respectant les obligations légales, en gérant les conflits sociaux, afin de renforcer la cohésion, prévenir les désaccords et contribuer à l'amélioration du climat social.

C8. Réaliser les consultations, les concertations et les négociations annuelles obligatoires (NAO) en identifiant les priorités, en analysant les capacités financières de l'organisation, en tenant compte de l'audit des rémunérations, en recueillant les revendications des salariés en termes de conditions de travail et de sécurité, de salaires, en intégrant la RSE et la diversité afin de garantir des accords équilibrés et durables.

C9. Concevoir et piloter une démarche de GEPP et de gestion des carrières inclusives et durables, en utilisant les technologies digitales, en tenant compte des données recueillies lors des entretiens professionnels, en considérant le référentiel de compétences, en mettant à jour les fiches de poste et de fonctions dans le SIRH (en collaboration avec les managers de services), en favorisant le maintien dans l'emploi des salariés en situation de handicap, afin d'élaborer le plan de développement des compétences, et d'adapter le capital humain de l'entreprise aux évolutions.

C10. Administrer le processus d'appréciations et d'entretiens professionnels, en paramétrant les systèmes d'évaluation annuelle et continue dans le SIRH, en mettant en place les outils appropriés, en conseillant et appuyant les relais managériaux, en s'assurant du respect du cadre légal, afin de garantir une mesure précise et équitable des performances des employés.

C11. Piloter la gestion sociale et administrative du personnel en s'appuyant sur le SIRH ou autre outil digital, en s'assurant de la confidentialité des informations, en veillant au paramétrage, à l'actualisation, à la fiabilité, et au respect du RGPD, en supervisant la paie et les déclarations sociales et fiscales, afin d'améliorer la gestion des données, d'assurer le respect des lois et réglementations du travail, et de minimiser les risques contentieux.

C12. Gérer la politique de rémunération en accord avec la direction générale et les valeurs de l'entreprise, en négociant avec les partenaires sociaux, en établissant les grilles de salaire, en développant des avantages sociaux et des systèmes de protection adaptés aux différents profils de salariés, en assurant la cohérence avec les réglementations sociales et fiscales, en favorisant l'équité et la transparence afin de promouvoir l'implication, la performance économique et fidéliser les collaborateurs.

C13. Conduire les mesures disciplinaires, en contrôlant les dossiers de nature litigieuse ou contentieuse, en s'appuyant sur les règles de droit et l'appui éventuel d'un conseil externe, en réalisant les entretiens, afin de respecter les obligations légales, de maintenir un environnement de travail équitable et sécurisé et de limiter les risques juridiques.

C14. Mesurer l'efficacité des différents volets opérationnels de la stratégie RH, à partir des tableaux de bord RH en contrôlant l'atteinte des objectifs RH, en analysant les indicateurs d'efficacité et de résultat, en calculant les indicateurs de ROI, en considérant les résultats de l'audit social, afin d'adapter les budgets alloués au plan d'actions.

C15. Réaliser le reporting RH par domaine, en mesurant les écarts tant quantitatifs que qualitatifs, en examinant les analyses prédictives et stratégiques issues du SIRH, afin de fournir des insights stratégiques à la direction, d'aider à la prise de décisions et de mettre en œuvre des actions correctives.

RNCP40244BC03 - DÉVELOPPER LA MARQUE EMPLOYEUR

C16. Définir une politique de marketing RH, dans le respect des orientations générales de l'entreprise, de sa culture et de ses valeurs, en s'appuyant sur les outils d'IA, en collaborant avec les différents services de l'organisation, en administrant des enquêtes, en identifiant les persona salariées, en créant des contenus engageants et inclusifs sur les différents médias, afin d'accroître la réputation de l'entreprise et de renforcer son attractivité.

C17. Superviser la stratégie de sourcing des candidats, en définissant les cibles en fonction des besoins RH, les canaux d'acquisition, en favorisant la cooptation, en

structurant les processus de recrutement, en mobilisant l'IA et des moyens humains afin de déployer une politique de recrutement basée sur le renouvellement et l'adaptation des talents et des compétences.

C18. Intégrer l'expérience collaborateur dans les processus de l'entreprise, en élaborant l'on boarding et le off boarding, en définissant les différentes étapes et modalités de mise en œuvre, en anticipant les échéances, en automatisant les procédures administratives dans le SIRH, en programmant des rendez-vous individuels, en favorisant les interactions entre salariés, afin de sécuriser les parcours professionnels et d'améliorer la satisfaction des collaborateurs entrants et /ou sortants.

C19. Favoriser le développement de carrière, en identifiant les salariés susceptibles d'évoluer dans l'entreprise, en prenant en compte les mutations des métiers et de leur environnement, en appliquant le programme de professionnalisation, en accompagnant aux reconversions et à la mise en place de stratégies de succession, en favorisant le maintien dans l'emploi des salariés en situation de handicap, afin d'assurer la continuité de la gestion des talents et d'accroître la performance économique et sociale dans l'entreprise.

C20. Piloter la mise en place de politiques de flexibilité du travail, en analysant l'organisation du temps de travail et de la collaboration en mode hybride, en favorisant le partage de l'information, en luttant contre les discriminations, en évaluant la sécurité des données, afin de s'assurer de l'adéquation entre collaborateur et organisation distancielle et de favoriser l'équilibre personnel/professionnel.

C21. Elaborer une politique de QVTC dans le respect de la stratégie globale de l'entreprise, en collaboration avec les instances représentative du personnel, en analysant les indicateurs de climat social, en appliquant des stratégies dynamiques de collaboration, en promouvant l'équité et la durabilité, en administrant des enquêtes, en accompagnant les relais managériaux afin de prévenir les risques professionnels et d'améliorer les conditions de travail.

RNCP40244BC04 - MANAGER LE SERVICE RH

C22. Organiser l'activité du service RH en prenant en compte les orientations générales de l'entreprise, en s'assurant de l'adéquation des moyens humains, en planifiant et en répartissant le travail à produire, en déléguant une part des activités opérationnelles, en fixant des objectifs, en favorisant le maintien dans l'emploi des salariés en situation de handicap, afin de créer un environnement de travail favorable à l'optimisation de l'efficacité opérationnelle.

C23. Favoriser l'intelligence collective en mobilisant des méthodes agiles, en facilitant les échanges et les synergies, en encourageant les prises d'initiatives, en pratiquant une communication adaptée au projet et au public, en insufflant ses savoirs et savoir-faire, afin de donner du sens à la stratégie, de prévenir les conflits et de maintenir l'engagement des employés.

C24. Promouvoir l'utilisation des outils de data science et de l'IA dans les pratiques professionnelles de manière responsable et sécurisée, en assurant une formation continue des équipes, en veillant au respect des dimensions éthiques et humaines dans l'utilisation des technologies afin d'encourager la culture d'apprentissage et d'innovation.

C25. Accompagner les équipes à gérer les perturbations en rebondissant après des défis, en collaboration avec des partenaires internes et/ou externes, en cultivant une attitude positive envers l'échec en le considérant comme une opportunité, en assurant une fonction de soutien, de régulation et de médiation, en gérant les phases de doutes, de stress et d'anxiété liées au changement afin de développer la résilience organisationnelle.

PASSERELLES

Le Mastère en Management des RH que propose l'ESTC est certifié par Talis Compétences et Certifications. Le Titre « Manager en Ressources Humaines » délivré par Talis permet l'obtention de 60 crédits ECTS par an, soit 120 au total. Ces crédits vous ouvrent l'accès à des concours passerelles ou entrées à un niveau d'études supérieures.

SUITE DE PARCOURS

A l'issue de votre formation vous pouvez intégrer le marché de l'emploi. Si vous souhaitez acquérir des compétences ou spécialisations complémentaires, vous pouvez vous rapprocher de votre conseiller formation afin qu'il puisse vous proposer des formations ou des certifications supplémentaires.

L'EQUIPE PEDAGOGIQUE

L'ESTC a lancé le Pôle VAE à distance en 2008 et s'inscrit parmi les organismes VAE à distance les plus expérimentés de France. Nos chiffres sont sans équivoque :

- **100% de nos étudiants** sont satisfaits et recommandent l'ESTC comme organisme de formation à distance (*résultats de l'enquête de satisfaction de mai 2024 proposée à 100% de nos apprenants à distance*),
- **75% de taux de réussite VAE** en 2025 toutes sessions et filières confondues.
- **100% de satisfaction VAE** sur les avis postés sur la plateforme tierce Trustpilot par nos anciens VAE (transparence garantie par Trustpilot).

L'ÉQUIPE PÉDAGOGIQUE

Tout le soutien nécessaire à votre progression vous sera apporté par l'ensemble de l'équipe pédagogique de l'ESTC qui se tient à votre disposition par mail ou par téléphone au 04.91.62.15.84, toute l'année du lundi au vendredi de 9h00 à 17h00. La **qualité** et la **proximité** de notre suivi pédagogique sont les qualités qui ressortent le plus souvent dans les avis postés sur [Trustpilot](#) par nos apprenants. [En savoir plus.](#)



Jacky Portal
Co-Directeur

j.portal@estc.fr
+33 (0)4.91.62.15.84



Brice Portal
Chef de Projet
Coordinateur FOAD
b.portal@estc.fr
+33 (0)4.91.62.15.84



Camille Morin
Conseillère Formation
Assistante administrative
c.morin@estc.fr
+33 (0)4.88.92.59.19



Haya Lellouche
Conseillère Formation
h.lellouche@estc.fr
+33 (0)4.88.92.59.12

INFORMATIONS GÉNÉRALES SUR LA VAE

QU'EST-CE QUE LA VAE ?

La Validation des Acquis de l'Expérience (ou VAE) est un droit individuel instauré par la loi de modernisation sociale parue le 17 janvier 2002. Celle-ci s'adresse à toute personne salariée, non-salariée, demandeurs d'emploi et ce quels que soient les diplômes précédemment obtenus. Selon cette loi : « *Toute personne engagée dans la vie active est en droit de faire valider les acquis de son expérience, notamment professionnelle, en vue de l'acquisition d'un diplôme, d'un titre à finalité professionnelle ou d'un certificat de qualification* ».



DISPONIBILITÉ DE L'EXPERT VAE

Votre Expert VAE se tient à votre disposition par téléphone ou visioconférence Teams sur rendez-vous ou par e-mail.

Toutes les certifications professionnelles proposées par l'ESTC dans le cadre de la VAE sont enregistrées au RNCP et dont le niveau 5, 6 ou 7 est certifié par l'Etat, soit entre 2 et 5 années d'Etudes Supérieures après le BAC.

QUELLE EST L'EXPÉRIENCE PROFESSIONNELLE EXIGÉE POUR LA VAE ?

Votre expérience est une richesse : vous pouvez la valoriser ! La VAE est accessible à des professionnels ayant acquis une expérience professionnelle de 1 année minimum, pouvant aller jusqu'à 5 années selon la certification professionnelle visée, en tant que bénévole, salarié ou à son compte, en continu ou non, et dans le domaine que vous souhaitez présenter (management, marketing, commerce, gestion des entreprises, ressources humaines, ...).

Cette expérience doit être prouvée par des justificatifs et doit être jugée recevable par l'organisme certificateur qui délivre la certification professionnelle.



SERAI-JE ACCOMPAGNÉ ?

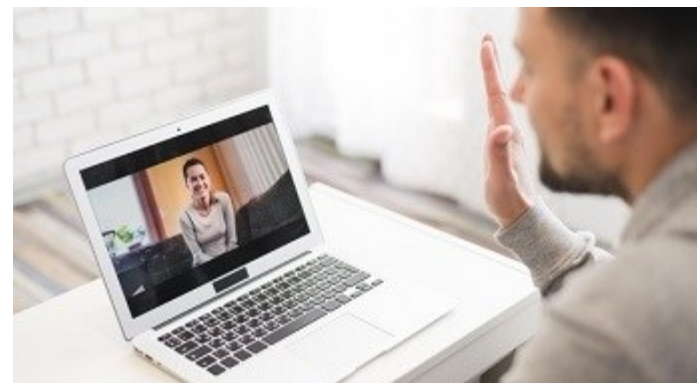
Le dossier de validation appelé Livret VAE N°2 vise à démontrer que vous avez acquis grâce à votre expérience les compétences, les connaissances et les aptitudes requises pour obtenir la certification.

Vous bénéficierez d'un accompagnement méthodologique personnalisé fourni par l'ESTC :

- ✓ Aide à l'identification et l'explication des compétences acquises et des savoir-faire développés autour des dynamiques de développement.
- ✓ Appui à la structuration et à la valorisation des compétences en vue de la présentation devant le Jury.

L'accompagnement prévoit des échanges téléphoniques / visioconférence avec votre Expert VAE selon les modalités suivantes :

- ✓ **Préparation à l'oral**
- ✓ **Accompagnement au montage du Livret VAE N°2**



COMMENT LE JURY PREND-IL SA DÉCISION ?

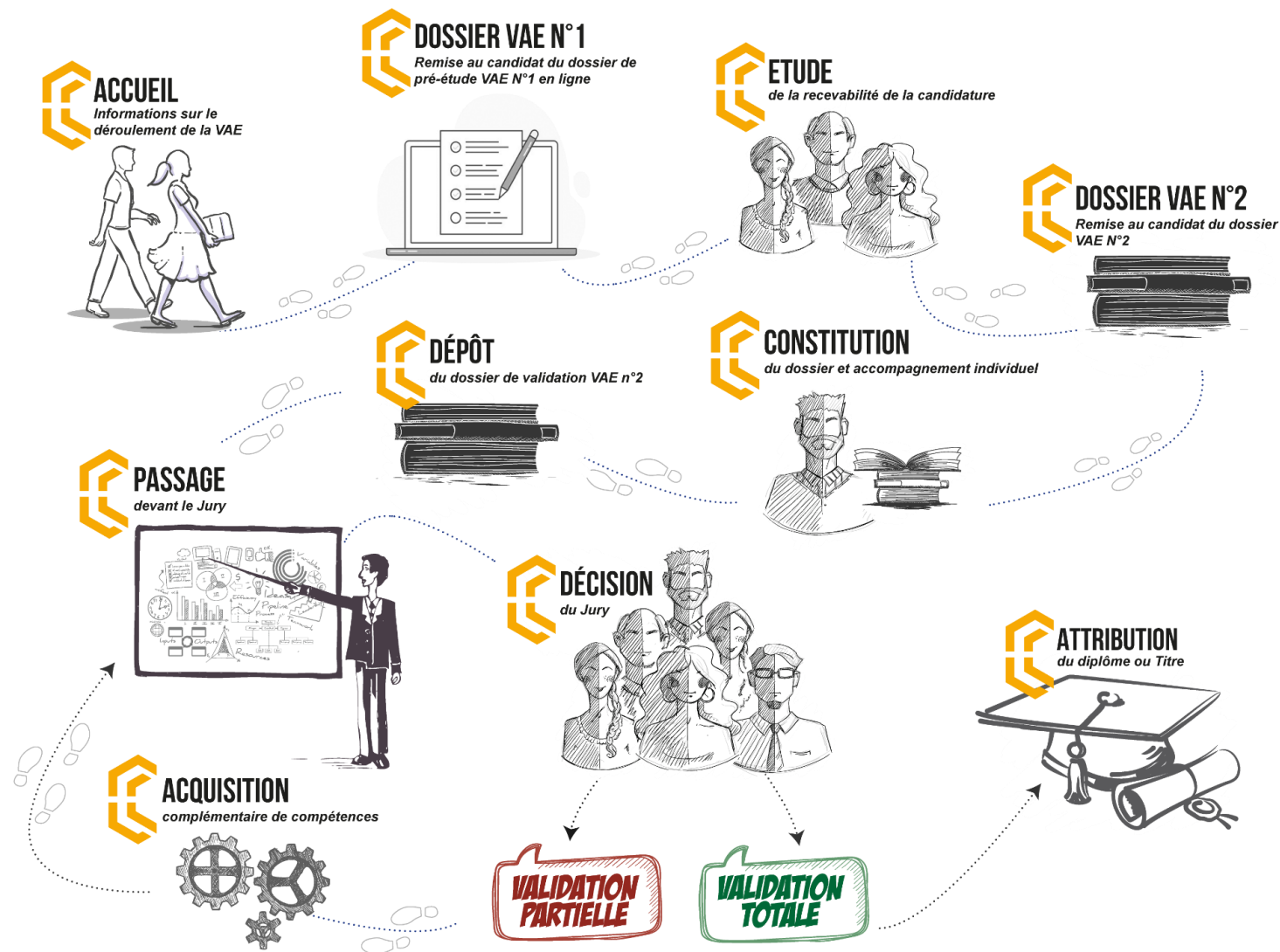
Le Jury est composé de professionnels diplômés qui évalue sur la base du Livret VAE N°2 et des documents fournis lors de votre demande de recevabilité. Le Livret VAE N°2 doit être déposé au moins un mois avant la tenue du Jury.

Vous présenterez oralement votre parcours et répondrez aux questions des membres du Jury. Après l'entretien, le Jury délibère et décide d'attribuer tout ou partie de la certification.

- ✓ Dans le cas de la **validation complète**, vous recevez la certification professionnelle visée.
- ✓ Dans le cas d'une **validation partielle**, le Jury détermine les compétences complémentaires à acquérir. Vous disposez alors d'un délai de 5 ans **et** dans la limite de la « *Date de dernière délivrance possible de la certification* » mentionnée sur la fiche de certification de France Compétences (lien en page de garde), pour vous soumettre à un contrôle complémentaire des compétences, connaissances et aptitudes à acquérir, soit par la formation que nous pouvons peut-être dispenser, soit par un complément d'expérience professionnelle.



LES GRANDES ÉTAPES DE LA VAE



VOTRE FUTURE COACH VAE



LE PLUS DE L'ESTC

Votre Coach VAE est une experte METIER, pas seulement en méthodologie VAE mais également en RH, et vous propose un accompagnement de 16 heures 100% individuel.

Laurie Raphalen

Avec plus de 20 ans d'expérience en tant que Consultante Formatrice et ex-DRH, le développement RH et l'innovation RH sont les domaines de prédilection de Laurie RAPHALEN.

Elle assurera votre suivi VAE et vous guidera dans l'élaboration de votre Livret 2.

D'Assistante RH à DRH et passant par des postes spécialisés comme Chargé de recrutement, Gestionnaire de paie ou Juriste en droit social, elle connaît la réalité terrain et les enjeux de chacun des postes de la fonction RH.

Laurie RAPHALEN est engagée dans la formation et l'accompagnement des professionnels RH en devenir depuis le début de sa carrière.

Aujourd'hui, elle intervient au sein de plusieurs écoles dont l'ESTC sur des formations RH de niveau Bachelor et Mastère mais également sur le Titre professionnel Assistant RH (de BAC+2 à BAC+5).

Titulaire d'un M2 en Management des Ressources Humaines, elle continue à se former en permanence pour être au fait de ce qui se fait de mieux en termes de pratiques RH mais également de pédagogie d'enseignement.

LES AVANTAGES EXCLUSIFS DE LA VAE PAR L'ESTC

LICENCE MICROSOFT OFFICE 365 © OFFERTE PENDANT TOUTE LA DURÉE DE VOTRE PROJET DE VAE

Word, Powerpoint, Excel : une nécessité vitale pour l'élaboration de vos Livrets 1 et 2 et la préparation de votre soutenance. Sur simple demande, **nous vous fournissons gratuitement une Licence Microsoft Office 365® valable pendant toute la durée de votre VAE** comprenant tous les outils bureautiques de la suite Office. Cette licence offre la possibilité d'installer notamment les logiciels Word®, Excel®, Powerpoint®, Outlook® sur 5 appareils (PC, MAC, tablettes ou smartphones).



toutapprendre

**+2500 COURS EN LIGNES SONT
DISPONIBLES SUR TOUT APPRENDRE**

EN ILLIMITÉ.

**SUR ORDINATEUR OU APPLICATION
MOBILE.**

PRO

BUREAUTIQUE

INFORMATIQUE

BIEN-ETRE

LOISIRS

TOEIC / TEOFL

LANGUES

MUSIQUE

FRANÇAIS : REMISE À NIVEAU ADULTES

SOUTIEN SCOLAIRE

CATALOGUE DE RESSOURCES PÉDAGOGIQUES INCLUS

Ne vous contentez plus du contenu du programme ! Approfondissez les notions vues en cours et personnalisez votre programme de formation à votre guise grâce aux + de 2500 formations contenues dans la plateforme de contenus pédagogiques *ToutApprendre*, partenaire de l'ESTC. Les formations de la catégorie Pro vous aideront à approfondir les notions de cours, alors que celles des catégories Loisirs, Bien être et Jeunesse vous aideront à vous accomplir dans les domaines qui vous passionnent !

Nous vous offrons pendant toute la durée de votre formation (et même au-delà sur demande), **un accès illimité** au catalogue de formations en ligne *ToutApprendre* et ses + de 2500 formations en ligne.

Les formations linguistiques avancées de tous niveaux vous aideront à progresser et vous préparer pour les épreuves de Langues Vivantes prévues au programme ainsi qu'au TOEIC/TEOFL (épreuves non organisées par l'ESTC).

[Consulter la plateforme ToutApprendre](#)

[ToutApprendre.com](https://toutapprendre.com) : Vidéo de présentation



FRAIS DE LA VAE

TARIF TOUT COMPRIS : 2790 €

- ✓ Notre tarif comprend un **accompagnement de 16 heures délivré par un expert VAE** intervenant pour le compte de l'ESTC ainsi que la présentation de la soutenance devant le Jury. Cet accompagnement s'effectue à distance (appels téléphoniques, visioconférences, e-mails).

AUTRES TARIFS

- ✓ Prix de la VAE sans accompagnement : 1990 €
- ✓ Rattrapage en cas de validation partielle : 250 €
- ✓ En cas de co-financement (employeur, OPCO) : +500€

MODALITÉS DE RÈGLEMENT

- ✓ Prise en charge personnelle : possibilité d'échelonnement jusqu'à 5 mensualités sans frais.
- ✓ Modes de règlements : prélèvements automatiques, virement ou chèques.
- ✓ Mobilisation du CPF



AVANTAGES FISCAUX

Au titre des frais réels, les salariés peuvent déduire les frais liés aux dépenses qu'ils supportent pour améliorer leur formation ainsi que les frais induits par la recherche d'emploi pour les chômeurs. Peuvent être déduits les frais d'études ou de formation pour obtenir un diplôme ou une qualification améliorant la situation professionnelle. La VAE vous permet également de bénéficier de ces avantages.



FOIRE AUX QUESTIONS

❓ Comment savoir si je réunis les conditions d'admission pour pouvoir intégrer la VAE Mastère Ressources Humaines à distance?

Pour intégrer la VAE Mastère Ressources Humaines, vous devez pouvoir justifier d'une expérience professionnelle d'au moins un an. Mais **au-delà de la durée** de votre expérience, le plus important sera de pouvoir justifier que votre expérience professionnelle soit **assez conséquente pour couvrir au moins 80% de chaque bloc de compétences**. En effet, ce seront bien vos compétences professionnelles qui seront évaluées par le Jury. Nos Experts VAE sont disponibles pour vous renseigner à ce sujet.



Si vous pensez ne pas pouvoir justifier de suffisamment d'expérience, une autre solution est possible pour booster votre carrière tout en restant en poste : la formation ouverte à distance. [L'ESTC propose en effet les mêmes diplômes ou certifications professionnelles par le biais de la FOAD](#). Ce sont des formations diplômantes hyper flexibles : 100% asynchrones et 100% à distance.

❓ La VAE Mastère Ressources Humaines à distance par l'ESTC peut-elle être effectuée par une personne ayant une activité professionnelle à temps plein ?

Tout à fait !

Il s'agit même du plus profil le plus répandu parmi nos candidats à la VAE à distance.

Votre Coach VAE vous fournira un accompagnement individuel sur-mesure, lors de rendez-vous que vous fixerez ensemble. Les créneaux proposés seront variés et correspondront à vos convenances communes. En dehors de l'accompagnement, vous pourrez planifier votre temps de préparation selon vos disponibilités et le concilier avec votre activité. Avec de la motivation et de la régularité, vous serez rapidement prêt.e pour le passage devant le Jury !

❓ Sous quel format la VAE Mastère Ressources Humaines me sera délivrée ?

L'accompagnement à la VAE Mastère Ressources Humaines se déroule 100% à distance. A l'aide d'un simple ordinateur connecté à internet. Aucune installation n'est nécessaire pour accéder à l'espace de visioconférence. Les réunions avec votre Coach VAE se dérouleront sur Microsoft Teams (fourni). Vous n'aurez donc jamais besoin de vous déplacer pendant votre préparation, ni même pour votre épreuve officielle.

❓ L'accompagnement par un Coach VAE Mastère RH est-il obligatoire ?

Vous avez le choix.

Vous pouvez faire le choix de l'accompagnement par un Coach VAE, **ce que nous recommandons fortement car il / elle saura vous guider en fonction des attentes du Jury**, mais vous pouvez également faire le choix de vous préparer de manière autonome avant le passage devant le Jury VAE. Les tarifs diffèrent selon l'offre choisie.

? La VAE Mastère Ressources Humaines à distance permet-elle la validation d'un certificat un Titre ou un diplôme ?

Absolument. Car cette VAE à distance Mastère RH peut délivrer le **Titre RNCP « Manager des Ressources Humaines »**, **certifié de Niveau 7 par l'État (5 ans après le BAC)**, [enregistré au répertoire national des certifications professionnelles de France Compétences](#) (cliquez sur ce lien pour vérifier la certification sur le site de France Compétences).

? Dois-je me déplacer pour effectuer la VAE Mastère Ressources Humaines à distance ?

Non, il s'agit d'une VAE **100% à distance**.

La préparation se fera de manière autonome.

L'accompagnement par votre Coach VAE par visioconférences (Microsoft Teams fourni)

Le passage devant le Jury VAE se déroulera en ligne également depuis n'importe où dans le monde grâce à votre PC connecté à internet.

? La VAE Mastère Ressources Humaines à distance peut-elle être financée par le crédit disponible dans mon compte CPF ?

Absolument.

Cette VAE est inscrite au catalogue CPF sur le site web moncompteformation.gouv.fr. Un premier contact avec nous est nécessaire afin de vous guider dans le processus de mobilisation de votre compte CPF. [Veuillez nous contacter en utilisant ce formulaire](#).

? Y a-t-il une date limite d'inscription pour intégrer la VAE au Mastère Ressources Humaines à distance ?

Non, vous pouvez démarrer cette VAE à n'importe quelle période de l'année.

? Que se passe-t-il si le Jury m'octroie une validation partielle ?

Si le Jury décide de vous attribuer une validation partielle, c'est-à-dire si vous n'avez validé qu'une partie des blocs de compétences, nous vous proposerons d'acquérir des compétences complémentaires et de présenter ces blocs non validés sur une nouvelle session en rattrapage. Deux limites de temps s'appliqueront alors : 5 années à partir de validation partielle et la « Date de dernière délivrance possible de la certification » mentionnée sur la fiche de certification de France Compétences (lien en page de garde).

Pour l'acquisition des compétences manquantes, vous pouvez à votre guise soit compter sur une expérience professionnelle complémentaire, soit sur une formation, quel que soit son mode (présentiel, distanciel, synchrone ou asynchrone). L'ESTC, pionnière de la formation à distance en France dispose, si vous le désirez, de ce type de formation à distance asynchrone parfaitement compatible avec une activité professionnelle menée en parallèle. N'hésitez pas à en discuter avec votre Expert ou Coach VAE.

? Je souhaite obtenir un devis et un programme détaillé des prestations de la VAE Mastère Ressources Humaines, est-ce possible ?

[Veuillez nous contacter en utilisant ce formulaire](#), notre conseiller formation vous recontactera afin de faire le point avec vous sur vos besoins de formation et pourra vous transmettre un devis ainsi qu'un programme de formation détaillé en fonction de votre demande.



ESTC DIGITAL SCHOOL OF MANAGEMENT

Tél. (+33) 4.91.62.15.84

distanciel@estc.fr

www.distanciel.estc.fr