

# Manager en stratégie et gestion des ressources humaines

RNCP34208 · RNCP · Publiée

## L'essentiel

|                         |                            |
|-------------------------|----------------------------|
| Niveau de qualification | Niveau 7                   |
| Code(s) NSF             | 315r, 315p, 315n           |
| Formacode(s)            | 33054, 32025               |
| Code(s) ROME            | M1502, M1503               |
| Type d'enregistrement   | Enregistrement sur demande |
| Date d'enregistrement   | 10/09/2019                 |
| Date d'échéance         | 10/09/2024                 |

## Certificateur(s)

ECOLE SUPERIEURE DE VENTE ET DE MANAGEMENT - CCI PARIS ILE-DE-FRANCE EDUCATION · SIRET : 88930797100024

## Partenaires habilités

12 organismes habilités, d'après la liste publiée par France compétences : 12 à former et organiser l'évaluation.

| Organisme                                                                      | SIRET          | Habilitation                     |
|--------------------------------------------------------------------------------|----------------|----------------------------------|
| CAMPUS DU LAC                                                                  | 41058110200010 | Former et organiser l'évaluation |
| CFA CCI LE MANS                                                                | 18720092800054 | Former et organiser l'évaluation |
| CHAMBRE COMMERCE ET INDUSTRIE MARTINIQUE                                       | 18972002200012 | Former et organiser l'évaluation |
| CHAMBRE COMMERCE INDUSTRIE DE LA DROME                                         | 18263001200041 | Former et organiser l'évaluation |
| CHAMBRE DE COMMERCE ET D'INDUSTRIE TERRITORIALE DU GARD                        | 13002282500231 | Former et organiser l'évaluation |
| CIPECMA                                                                        | 78128367600018 | Former et organiser l'évaluation |
| ECOLE SUPERIEURE DE VENTE ET DE MANAGEMENT - CCI PARIS ILE-DE-FRANCE EDUCATION | 88930797100040 | Former et organiser l'évaluation |
| ECOLE SUPERIEURE DE VENTE ET DE MANAGEMENT - CCI PARIS ILE-DE-FRANCE EDUCATION | 88930797100073 | Former et organiser l'évaluation |
| ECOLE SUPERIEURE DE VENTE ET DE MANAGEMENT - CCI PARIS ILE-DE-FRANCE EDUCATION | 88930797100081 | Former et organiser l'évaluation |
| ECOLE SUPERIEURE DE VENTE ET DE MANAGEMENT - CCI PARIS ILE-DE-FRANCE EDUCATION | 88930797100107 | Former et organiser l'évaluation |

Liste complète des 12 partenaires habilités : <https://data.aktaconseil.fr/certifications/rncp34208-manager-en-strategie-et-gestion-des-ressources-humaines/partenaires>

## Résumé de la certification

### OBJECTIFS ET CONTEXTE

La fonction RH a beaucoup évolué depuis le début de son histoire passant de la gestion du personnel au management des RH. Elle connaît depuis ces 4 dernières années une véritable mutation, intégrant de nouvelles dimensions portées par les évolutions sociétales, territoriales, économiques, financières, technologiques avec leurs conséquences sur l'emploi et les métiers. Tout en restant ancrée sur ses fondamentaux, la fonction RH investit de nouveaux champs d'action et exige de nouvelles attentes en termes de compétences à acquérir par les managers RH :

- L'anticipation des changements via l'analyse prospective des mégatrends technologiques, sociologiques et environnementaux ;
- L'accompagnement des transformations organisationnelles et l'implication de l'entreprise en matière de RSE, en réponse aux mutations permanentes imposées par l'environnement , caractérisées par :
  - un rôle moteur dans l'agilité de l'organisation, de l'aplatissement de la hiérarchie et des organisations ouvertes qui privilégient le mode projet ou qui n'existent que le temps d'une mission ;
  - une quête de pilotage stratégique et performant via une posture RH en partage avec les managers et garant de la performance globale ;
  - un développement des communautés visant au rayonnement de la marque employeur, un positionnement du manager RH comme pilote des communautés ;
  - un environnement de plus en plus numérique ne laissant pas de place aux managers résistants au digital, imposant une capacité à piloter une digitalisation « apprivoisée » où la Data prend le pouvoir ;
  - un accès facilité à l'information par toutes les parties prenantes de l'entreprise et la médiatisation accrue imposant au manager RH d'être de plus en plus communicant ;
- Le recentrage sur l'humain qui impose une posture de conseiller « personnel » des salariés et d'accompagnement des trajectoires professionnelles, une bienveillance attendue pour dynamiser les relations humaines. et pour concevoir une offre RH attractive ;
- La maîtrise des risques exigée en termes de coûts et d'image nécessitant un rôle de vigie des risques notamment ceux liés à la perte de compétences, à l'e-réputation, à l'atteinte à la sécurité du travail et à la mauvaise gestion du dialogue social ;
- Un développement du réseautage territorial qui inscrit le manager RH dans une dynamique plus locale, contraint d'innover avec ses pairs et les élus, des stratégies pour attirer de nouveaux talents ;
- Un développement des stratégies de développement des compétences à l'international et dans des environnements multiculturels, pour encourager l'innovation et retenir les talents par la création de parcours attractifs.

### ACTIVITÉS VISÉES

Le manager en stratégie et gestion des ressources humaines s'inscrit au cœur d'un système au sein duquel il doit concilier à la fois l'approche individuelle, et la co-construction d'un nouveau modèle de gouvernance sociale remettant l'humain au cœur de son activité. En privilégiant une démarche prospective, il repère les opportunités qui se dégagent, développe une approche préventive de la qualité de vie au travail, anticipe les risques psychosociaux engendrés par les transformations, et vise à favoriser la coexistence de générations ayant des attentes et des comportements différents vis-à-vis du travail et de la structure hiérarchique.

Le manager en stratégie et gestion des ressources humaines en plus d'avoir la maîtrise de l'ensemble des capacités et compétences clés RH, doit disposer de bagages culturels assez larges afin de comprendre les conditions à réunir pour fédérer et animer les équipes, et interagir avec l'ensemble des acteurs parties prenantes des évolutions en cours. Dans les changements à conduire, le manager en stratégie et gestion des ressources humaines a une fonction de conseil auprès des directions, afin de les aider à comprendre l'articulation des différents projets, d'identifier les changements et les adaptations prendre en compte, d'évaluer les opportunités et les risques que cela peut engendrer pour le capital humain. Il s'attache à les anticiper en élaborant la stratégie RH et les projets d'actions permettant l'intégration de ces changements tout en visant à en réduire les risques.

Dans le même temps, il fait des RH, une fonction partagée avec les managers de proximité qu'il accompagne en exerçant auprès d'eux, une fonction de conseil et d'appui dans le pilotage opérationnel des projets se situant en véritable Business Partner. Il accompagne le développement de l'entreprise dans ses défis internationaux. Le manager en stratégie et gestion des ressources humaines doit favoriser l'adaptation des collaborateurs aux normes et valeurs d'un autre pays, concevoir des packages (rémunérations et avantages sociaux), veiller à la sécurité des collaborateurs et leur famille et s'assurer de l'employabilité future du collaborateur à son retour dans l'entreprise. Ses

principaux domaines d'activités portent sur :

- L'analyse des données prospectives et le diagnostic des opportunités et risques RH impactant l'entreprise ;
- L'élaboration de la stratégie des ressources humaines ;
- Le pilotage agile et digitalisé des processus et équipes RH ;
- Le management des relations sociales et la négociation avec les acteurs internes et externes ;
- Le déploiement de projets de changement en mode collaboratif et le conseil aux managers de proximité ;
- Le développement du capital humain de l'entreprise pour faire face aux défis internationaux.

#### COMPÉTENCES ATTESTÉES

Compétence 1 – Analyser les données prospectives, diagnostiquer les opportunités et risques impactant l'entreprise

- Déterminer les modalités d'exercice d'une fonction de veille, les champs à couvrir et les moyens à mobiliser ;
- Vérifier la fiabilité des sources d'information issue de la veille prospective concernant les évolutions pouvant impacter la gestion des RH, sélectionner celles à consulter ;
- Suivre les évolutions légales et réglementaires en matière de droit du travail et estimer leurs impacts sur la politique et les obligations des entreprises au niveau de la gestion ;
- Au regard des données recueillies, repérer les évolutions susceptibles d'avoir un impact (risques/opportunités) sur l'entreprise, son activité, et ses ressources humaines ;
- Réaliser un diagnostic sur les différentes dimensions impactées par les nouvelles tendances ;
- Estimer l'importance et la nature des changements sur l'organisation et les facteurs humains ;
- Identifier les opportunités et risques RH induits par ces changements pour l'entreprise ;
- Présenter les différentes approches pro-actives envisageables pour se préparer à la transformation.

Compétence 2 - Élaborer la stratégie des ressources humaines

- Evaluer les orientations de développement de l'entreprise et ses projets à moyens et longs termes, en anticipant les changements à venir ;
- Consulter les différentes directions opérationnelles et recueillir leurs besoins au regard des projets à développer ;
- Analyser les conséquences des changements au niveau des évolutions de l'organisation et des modalités de gestion des RH ;
- Identifier les points de vigilance à avoir et les alertes à lancer selon leur nature et leur provenance ;
- Réaliser un travail de synthèse de l'ensemble des informations recueillies ;
- Élaborer la stratégie RH à mener et l'offre associée en trouvant un équilibre entre contraintes financières, changements, préservation des intérêts de l'entreprise et de ses salariés, et respect d'un mode de gouvernance sociale ;
- Déterminer les grands projets RH à développer à court et moyen termes en intégrant les données propres à la RSE et à la qualité de vie au travail ;
- Présenter au comité de direction, la stratégie RH à mener.

Compétence 3 – Piloter en mode agile et digitalisé, les processus et équipes RH

- Auditer l'ensemble des processus RH existants, évaluer leur efficience et identifier les axes d'amélioration ;
- Optimiser l'efficience du management des RH en intégrant le potentiel des nouvelles technologies ;
- Définir l'organisation générale permettant de déployer la stratégie RH ;
- Déterminer les conditions de mise en œuvre et définir les actions opérationnelles à réaliser sur l'année à venir ;
- Déterminer les conditions de délégation des actions à ses collaborateurs ;
- Définir les objectifs finaux et opérationnels à atteindre pour chaque action et les moyens à mobiliser au regard du budget alloué ;
- Organiser les modalités de pilotage des actions en précisant les outils de reporting à utiliser.

Compétence 4 – Manager les relations sociales et négocier avec les acteurs internes et externes

- Élaborer la stratégie de présentation des projets devant faire l'objet d'une information ou d'une concertation avec les organisations représentatives du personnel ;
- Collaborer à l'animation des réunions de négociation avec les organisations syndicales en visant la conclusion d'accords ;
- Organiser les modalités de suivi et les indicateurs permettant d'apprécier le climat social de l'entreprise ;
- Gérer les relations avec l'ensemble des acteurs de l'entreprise, afin de prévenir tout conflit pouvant survenir ;
- Élaborer la stratégie et mettre en œuvre les actions de communication interne et externe, en vérifiant la pertinence des messages et de leurs supports de diffusion ;
- Délivrer des messages appropriés auprès des salariés, des partenaires sociaux, ses acteurs locaux et des médias dans le cas de situations de crise.

Compétence 5 – Déployer les projets de changement en mode collaboratif et conseiller les managers de proximité

- Analyser les projets à mettre en œuvre en identifiant les différentes dimensions et la nature des changements organisationnels, humains et techniques ;
- Définir les modalités de collaboration à mettre en place dès la phase d'élaboration du projet de changement ;
- Animer des réunions de travail permettant d'identifier les stratégies à développer ;
- Identifier les ressources mobilisables et les obstacles à lever permettant de réduire les impacts sur les facteurs humains ;
- Structurer les actions et leur planification ;
- Formaliser le système de pilotage et de suivi opérationnel, de même que la démarche et les critères d'évaluation à mettre en œuvre ;
- Négocier avec les managers de proximité, leur implication et leur participation à la conduite des actions RH à mettre en œuvre au sein de leurs unités ;
- Conseiller les managers sur le plan des actions à conduire en les aidant à anticiper les difficultés et obstacles pouvant survenir.

Compétence 6 – Développer le capital humain de l'entreprise pour faire face aux défis internationaux

- Collecter des données économiques et sociales sur les potentiels pays d'accueil ;
- Réaliser une veille permanente sur les dispositions réglementaires et usages en vigueur ;
- Evaluer les risques induits par une éventuelle instabilité économique, géopolitique, climatique ;
- Sécuriser les déplacements internationaux ;
- Concevoir des packages d'accompagnement de la mobilité internationale ;
- Concevoir des parcours attractifs en conciliant une approche "carrières et besoins" ;
- Conseiller les managers dont l'équipe est dispersée géographiquement dans la conception de rituels de communication et de partage d'informations.

## Blocs de compétences

### RNCP34208BC01 — Bloc 1 – Analyser les données prospectives, diagnostiquer les opportunités et risques impactant l'entreprise

#### LISTE DE COMPÉTENCES

- Déterminer les modalités d'exercice d'une fonction de veille, les champs à couvrir et les moyens à mobiliser ;
- Vérifier la fiabilité des sources d'information issue de la veille prospective concernant les évolutions pouvant impacter la gestion des RH, sélectionner celles à consulter ;
- Suivre les évolutions légales et réglementaires en matière de droit du travail et estimer leurs impacts sur la politique et les obligations des entreprises au niveau de la gestion ;
- Au regard des données recueillies, repérer les évolutions susceptibles d'avoir un impact (risques/opportunités) sur l'entreprise, son activité, et ses ressources humaines ;
- Réaliser un diagnostic sur les différentes dimensions impactées par les nouvelles tendances ;
- Estimer l'importance et la nature des changements sur l'organisation et les facteurs humains ;
- Identifier les opportunités et risques RH induits par ces changements pour l'entreprise ;
- Présenter les différentes approches pro-actives envisageables pour se préparer à la transformation.

#### MODALITÉS D'ÉVALUATION

= à l'issue d'une formation initiale ou continue A partir d'un cas d'entreprise et de documents couvrant des champs variés, le candidat analysera les grandes tendances prospectives et élaborera un diagnostic portant sur les impacts prévisibles sur l'entreprise, son activité et ses ressources humaines.

- Production écrite + exposé oral - Travail individuel

= en VAE

A partir de ses expériences, le candidat décrira et analysera la réalisation d'une veille prospective sur les évolutions qui, à moyen et longs termes, pourraient ou ont pu impacter l'organisation de l'entreprise et ses ressources humaines.

- Production écrite + dossier de preuves

## **RNCP34208BC02 — Bloc 2- Elaborer la stratégie des ressources humaines**

### **LISTE DE COMPÉTENCES**

- Evaluer les orientations de développement de l'entreprise et ses projets à moyens et longs termes, en anticipant les changements à venir ;
- Consulter les différentes directions opérationnelles et recueillir leurs besoins au regard des projets à développer ;
- Analyser les conséquences des changements au niveau des évolutions de l'organisation et des modalités de gestion des RH ;
- Identifier les points de vigilance à avoir et les alertes à lancer selon leur nature et leur provenance ;
- Réaliser un travail de synthèse de l'ensemble des informations recueillies ;
- Elaborer la stratégie RH à mener et l'offre associée en trouvant un équilibre entre contraintes financières, changements, préservation des intérêts de l'entreprise et de ses salariés, et respect d'un mode de gouvernance sociale ;
- Déterminer les grands projets RH à développer à court et moyen termes en intégrant les données propres à la RSE et à la qualité de vie au travail ;
- Présenter au comité de direction, la stratégie RH à mener.

### **MODALITÉS D'ÉVALUATION**

= à l'issue d'une formation initiale ou continue

A partir d'une étude de

cas d'entreprise, le candidat rédigera une stratégie RH, présentera son analyse et argumentera ses choix et ses préconisations.

- Production écrite - Travail individuel

= en VAE

A partir de ses expériences, le candidat décrira de façon argumentée comment il a été amené à élaborer une stratégie RH en tenant compte des objectifs et ambitions de développement de l'entreprise et analysera les résultats du diagnostic RH.

- Production écrite + dossier de preuves

## **RNCP34208BC03 — Bloc 3 - Piloter en mode agile et digitalisé, les processus et équipes RH**

### **LISTE DE COMPÉTENCES**

- Auditer l'ensemble des processus RH existants, évaluer leur efficacité et identifier les axes d'amélioration ;
- Optimiser l'efficacité du management des RH en intégrant le potentiel des nouvelles technologies ;
- Définir l'organisation générale permettant de déployer la stratégie RH ;
- Déterminer les conditions de mise en œuvre et définir les actions opérationnelles à réaliser sur l'année à venir ;
- Déterminer les conditions de délégation des actions à ses collaborateurs ;
- Définir les objectifs finaux et opérationnels à atteindre pour chaque action et les moyens à mobiliser au regard du budget alloué ;
- Organiser les modalités de pilotage des actions en précisant les outils de reporting à utiliser.

### **MODALITÉS D'ÉVALUATION**

= à l'issue d'une formation initiale ou continue

A partir de l'étude d'un cas professionnel intégrant la digitalisation et l'accompagnement des équipes RH dans l'appropriation, le déploiement et le suivi de ce processus, le candidat formalisera son analyse et ses préconisations.

- Production écrite - Travail collectif

= en VAE

A partir de ses expériences, le candidat décrira et analysera une situation où il a été amené à concevoir, améliorer et piloter des processus en mode agile et digitalisé. Il argumentera de façon détaillée sur la façon dont il a accompagné les équipes RH dans l'appropriation et la maîtrise de ces nouveaux processus.

- Production écrite + dossier de preuves

## **RNCP34208BC04 — Bloc 4 - Manager les relations sociales et négocier avec les acteurs internes et externes**

### **LISTE DE COMPÉTENCES**

- Elaborer la stratégie de présentation des projets devant faire l'objet d'une information ou d'une concertation avec les organisations représentatives du personnel ;
- Collaborer à l'animation des réunions de négociation avec les organisations syndicales en visant la conclusion

d'accords ;

- Organiser les modalités de suivi et les indicateurs permettant d'apprécier le climat social de l'entreprise ;
- Gérer les relations avec l'ensemble des acteurs de l'entreprise, afin de prévenir tout conflit pouvant survenir ;
- Elaborer la stratégie et mettre en œuvre les actions de communication interne et externe, en vérifiant la pertinence des messages et de leurs supports de diffusion ;
- Délivrer des messages appropriés auprès des salariés, des partenaires sociaux, ses acteurs locaux et des médias dans le cas de situations de crise.

#### MODALITÉS D'ÉVALUATION

= à l'issue d'une formation initiale ou continue

1) A partir d'un cas professionnel concernant la mise en œuvre d'un nouveau projet nécessitant l'accord et la négociation avec les partenaires sociaux, les candidats prépareront une stratégie de négociation et la présenteront aux partenaires

sociaux, lors d'une mise en situation.

- Production écrite collective concernant la stratégie définie + mise en situation collective

= en VAE

Le candidat fera une description et analysera une situation de management où il a été amené à conduire des réunions avec les partenaires sociaux favorisant l'amélioration du climat social et précisera sa contribution à cette négociation.

- Production écrite + dossier de preuves

### **RNCP34208BC05 — Bloc 5 - Déployer les projets de changement en mode collaboratif et conseiller les managers de proximité**

#### LISTE DE COMPÉTENCES

- Analyser les projets à mettre en œuvre en identifiant les différentes dimensions et la nature des changements organisationnels, humains et techniques ;
- Définir les modalités de collaboration à mettre en place dès la phase d'élaboration du projet de changement ;
- Animer des réunions de travail permettant d'identifier les stratégies à développer ;
- Identifier les ressources mobilisables et les obstacles à lever permettant de réduire les impacts sur les facteurs humains ;
- Structurer les actions et leur planification ;
- Formaliser le système de pilotage et de suivi opérationnel, de même que la démarche et les critères d'évaluation à mettre en œuvre ;
- Négocier avec les managers de proximité, leur implication et leur participation à la conduite des actions RH à mettre en œuvre au sein de leurs unités ;
- Conseiller les managers sur le plan des actions à conduire en les aidant à anticiper les difficultés et obstacles pouvant survenir.

#### MODALITÉS D'ÉVALUATION

= à l'issue d'une formation initiale ou continue

A partir d'un cas professionnel, les candidats définiront les modalités de conduite d'un changement organisationnel et élaboreront une démarche d'accompagnement spécifique d'un manager de proximité impacté et en difficultés.

- Production écrite collective + soutenance orale collective

= en VAE

A partir de ses expériences, le candidat décrira et analysera une situation au cours de laquelle il a déployé des projets de changement en associant les différents acteurs, en recherchant des solutions innovantes. Il mettra en avant sa posture de conseil et d'accompagnement auprès de managers de proximité dans leur prise de décision et dans la mise en œuvre de ces changements.

- Production écrite + dossier de preuves

### **RNCP34208BC06 — Bloc 6 - Développer le capital humain de l'entreprise pour faire face aux défis internationaux**

#### LISTE DE COMPÉTENCES

- Collecter des données économiques et sociales sur les potentiels pays d'accueil ;
- Réaliser une veille permanente sur les dispositions réglementaires et usages en vigueur ;
- Evaluer les risques induits par une éventuelle instabilité économique, géopolitique, climatique ;
- Sécuriser les déplacements internationaux ;

- Concevoir des packages d'accompagnement de la mobilité internationale ;
- Concevoir des parcours attractifs en conciliant une approche "carrières et besoins" ;
- Conseiller les managers dont l'équipe est dispersée géographiquement dans la conception de rituels de communication et de partage d'informations.

#### MODALITÉS D'ÉVALUATION

= à l'issue d'une formation initiale ou continue

A partir d'une étude de cas portant sur l'expatriation d'un collaborateur, le candidat concevra, par écrit, un package d'expatriation permettant d'attirer de futur(s) expatrié(s).

- Production écrite - travail individuel

= en VAE

A partir de ses expériences, le candidat décrira de façon analytique une situation où il a été amené à concevoir et/ou mettre en place une démarche d'expatriation pour des collaborateurs.

- Production écrite + dossier de preuves

## Secteur d'activité et type d'emploi

#### SECTEURS D'ACTIVITÉS

Le manager en stratégie et gestion des ressources humaines peut exercer son activité dans tous les secteurs d'activités et dans des entreprises de toutes tailles, à condition que la fonction RH y soit structurée.

#### TYPE D'EMPLOIS ACCESSIBLES

- Manager en Ressources Humaines
- Directeur des ressources humaines
- Consultant en ressources humaines, spécialiste en pilotage du changement et risques RH
- Consultant en ressources humaines, spécialiste en SIRH et transformation numérique
- Manager des relation sociales
- Manager en GPEC et mobilité

## Marché du travail

Indicateurs au niveau des familles professionnelles (FAP) des métiers visés, agrégés au niveau national — France Travail / DARES (open data).

|                                            |                                                                                                                                                                                                                        |
|--------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Tension de recrutement (DARES 2024)</b> | Faible (2/5)<br>Moyenne pondérée par l'emploi ; les familles ci-dessous s'échelonnent de 1 à 4 sur 5.                                                                                                                  |
| <b>Facteurs principaux</b>                 | Non-attractivité salariale, Non-durabilité de l'emploi                                                                                                                                                                 |
| <b>Salaire médian (mensuel)</b>            | 2 135 €                                                                                                                                                                                                                |
| <b>Familles professionnelles (FAP)</b>     | L2X61 — Agents administratifs · tension 1/5 (Très faible)<br>L4X80 — Techniciens des services administratifs · tension 4/5 (Élevée)<br>L5X92 — Cadres des ressources humaines et du recrutement · tension 2/5 (Faible) |
| <b>Projets de recrutement (BMO 2026)</b>   | 31 515                                                                                                                                                                                                                 |
| <b>Jugés difficiles à recruter</b>         | 24 %                                                                                                                                                                                                                   |
| <b>Emplois saisonniers</b>                 | 11 %                                                                                                                                                                                                                   |
| <b>Familles professionnelles (FAP)</b>     | L2X61 — Agents administratifs<br>L4X80 — Techniciens des services administratifs<br>L5X92 — Cadres des ressources humaines et du recrutement                                                                           |

## Voies d'accès

### MODALITÉS D'ACCÈS

Formation initiale, Formation continue, Apprentissage, Contrat de professionnalisation, VAE

#### PRÉREQUIS À L'ENTRÉE EN FORMATION

En formation initiale (primo-apprenants et formation continue)

1. Certification de niveau 6, à dominante tertiaire validée pour l'entrée en 2ème année du dispositif de certification
2. Certification de niveau 6 en ressources humaines pour l'entrée en 3ème année du dispositif de certification
3. Certification de niveau 6, validée avec une expérience professionnelle significative en RH (appréciée par un jury de professionnels), pour l'entrée en 3ème année du dispositif de certification
4. Certification de niveau 5, validée pour l'entrée en 1ère année ou 2ème année du dispositif, si l'expérience professionnelle est significative (appréciée par un jury de professionnels).

En VAE

Le formulaire « demande de recevabilité à la validation des acquis de l'expérience » - et sa notice explicative- est fixé par arrêté du 29 janvier 2018 publié au Journal officiel du 1er février 2018. L'organisme certificateur évaluera la recevabilité du candidat, après étude des éléments portés à sa connaissance via le CERFA n°12818\*02, complété de pièces justificatives.

#### COMPOSITION DU JURY — FORMATION INITIALE

Le jury est composé de 4 personnes :

- Le Président, personnalité qualifiée du monde économique
- Un professionnel issu du domaine RH (représentant employeurs)
- Un professionnel issu du domaine RH (représentant salariés)
- Un représentant de l'organisme certificateur

#### COMPOSITION DU JURY — FORMATION CONTINUE, CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION, VAE

Le jury est composé de 4 personnes :

- Le Président, personnalité qualifiée du monde économique
- Un professionnel issu du domaine RH (représentant employeurs)
- Un professionnel issu du domaine RH (représentant salariés)
- Un représentant de l'organisme certificateur

#### COMPOSITION DU JURY — APPRENTISSAGE

Le jury est composé de 4 personnes :

- Le Président, personnalité qualifiée du monde économique
- Un professionnel issu du domaine RH (représentant employeurs)
- Un professionnel issu du domaine RH (représentant salariés)
- Un représentant de l'organisme certificateur

## Financement en alternance (NPEC)

Niveau de prise en charge d'un contrat d'apprentissage par les OPCO, fixé par France compétences par branche professionnelle (CPNE).

|                                |                                                                                                                                                                                                                              |
|--------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Prise en charge usuelle</b> | 7 920 €                                                                                                                                                                                                                      |
| <b>Selon la branche</b>        | 6 500 € – 8 164 €                                                                                                                                                                                                            |
| <b>Prise en charge</b>         | <b>Branches concernées</b>                                                                                                                                                                                                   |
| 7 920 €                        | Valeur par défaut · 193 branches                                                                                                                                                                                             |
| 8 164 €                        | CPNE Entreprises des activités du déchet et de la propreté urbaine, CPNE Travail Temporaire, CPNE de la branche de l'hospitalisation privée à statut commercial et du thermalisme, CPNE des Télécoms, CPNEF de l'audiovisuel |
| 7 991 €                        | CPNE Branche Caoutchouc, CPNE de l'édition de livres, de l'édition phonographique et de l'édition de musique                                                                                                                 |

|         |                                                                  |
|---------|------------------------------------------------------------------|
| 8 132 € | CPNEF de la Publicité                                            |
| 8 064 € | CPNE FP Branche des magasins du Bricolage                        |
| 7 828 € | CPNE de l'ingénierie, des services informatiques et du conseil   |
| 7 784 € | CPNE chimie                                                      |
| 7 500 € | CPNE des industries de santé (CPNEIS)                            |
| 7 400 € | CPNE du Commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire |
| 7 300 € | CPNEFP des industries électriques et gazières                    |
| 7 000 € | CPNEFP de la métallurgie                                         |
| 6 500 € | CPNEF inter-secteurs papier carton                               |

## Base légale

|                                     |            |
|-------------------------------------|------------|
| Date de décision                    | 10/09/2019 |
| Durée de l'enregistrement           | 5 ans      |
| Date d'échéance de l'enregistrement | 10/09/2024 |

## Statistiques

| Année | Certifiés | Dont VAE | Insertion 6 mois | Métier 2 ans |
|-------|-----------|----------|------------------|--------------|
| 2017  | 17        | 0        | 100 %            | 82 %         |
| 2016  | 14        | 0        | 100 %            | 64 %         |
| 2015  | 6         | 0        | 100 %            | 100 %        |

## Liens avec d'autres certifications

NOUVELLE(S) CERTIFICATION(S)  
RNCP39364

## Pour plus d'informations

LIEN VERS LE DESCRIPTIF

<https://www.supdev.fr/formation/master/manager-en-strategie-et-gestion-des-ressources-humaines>

<https://www.supdev.fr/formation-continue/dispositif-vae>

**Fiche officielle (France Compétences)**

<https://www.francecompetences.fr/recherche/rncp/34208/>

## Entrées et sorties de formation

|                        |                   |
|------------------------|-------------------|
| Entrées en formation   | 2                 |
| Parcours menés à terme | 2                 |
| Taux d'achèvement      | 100 %             |
| Période                | 09/2022 – 09/2025 |

Entrées et sorties — Caisse des Dépôts (open data), tous organismes confondus.

## Demande CPF — formations engagées

|                        |                   |
|------------------------|-------------------|
| Dossiers CPF engagés   | 2                 |
| Montant total engagé   | 9 280 €           |
| Coût moyen par dossier | 4 640 €           |
| Durée moyenne          | 662 h             |
| Période                | 07/2022 – 11/2023 |
| France compétences     | 57 %              |
| OPCO                   | 43 %              |

Formations engagées via le CPF — Caisse des Dépôts (open data), tous organismes confondus.